

El trabajo: ¿Un derecho de los cuerpos dominantes?

Employment: A Dominant Bodies' Right?

Recepción: 25/07/2025 • Revisión: 01/08/2025 • Aceptación: 06/10/2025 • Publicado: 05/01/2026

<https://doi.org/10.32719/29536782.2026.9.5>

 **Thalía Carolina Singaicho Armas**

Investigadora en Derechos Humanos

Quito, Ecuador

thalia.singaicho@gmail.com

Resumen

La presente investigación analiza las percepciones de las mujeres con discapacidad física acerca de las principales formas de vulneración al derecho al trabajo que enfrentaron en instituciones públicas de la ciudad de Latacunga en el período 2019-2024, así como los desafíos de la reparación integral. Se utilizó una metodología principalmente cualitativa mediante entrevistas semiestructuradas a cuatro mujeres con discapacidad física, apoyándose en una revisión en fuentes secundarias. Los resultados principales sugieren que, a pesar de un robusto marco de protección, la falta de enfoque de género y las prácticas laborales discriminatorias impiden una efectiva realización del derecho al trabajo en sus distintas dimensiones. También se percibe un abandono por parte del Estado en el cumplimiento de las acciones afirmativas para garantizar este derecho. La falta de empoderamiento sobre derechos, sumada a la persistente cultura de exclusión social, dificulta el acceso a la justicia y, por ende, la reparación integral.

Abstract

This article analyzes the perceptions of women with physical disabilities about the main forms of violation of the right to work that they face in public institutions in the Latacunga city in the period 2019-2024 and the challenges of comprehensive reparation. A mainly qualitative methodology was used through semi-structured interviews with four women with physical disabilities, based on a review of secondary sources. The main findings indicate that, despite the existence of a robust protective framework, the absence of a gender-sensitive approach and the persistence of discriminatory labor practices undermine the effective fulfillment of the right to work in its multiple dimensions. There is also a perceived abandonment by the state in the fulfillment of affirmative actions to guarantee this right. The lack of empowerment over rights combined with the persistent culture of social exclusion makes access to justice and, therefore, comprehensive reparation difficult.

Palabras clave

mujer
discapacidad
acciones afirmativas
empleo
género
capacitismo
discriminación
vulneración
reparación integral

Keywords

woman
disability
affirmative actions
employment
gender
ableism
discrimination
violation
full reparation

Introducción

Las luchas sociales de las personas con discapacidad, orientadas a lograr una vida digna en condiciones de igualdad y no discriminación, han logrado avances significativos en la protección y garantía de sus derechos y libertades fundamentales. Uno de ellos es el derecho al trabajo, que les permite independencia económica, inclusión social y desarrollo personal. Las estadísticas demuestran que las personas con discapacidad tienen una probabilidad más reducida de conseguir empleo —incluso si pueden acreditar su contribución a la fuerza laboral—, lo que implica un mayor riesgo de pobreza. Dentro de este colectivo, la balanza también tiende a inclinarse en desmedro de las mujeres, ya que las brechas de género se hacen más evidentes y las barreras que deben enfrentar para acceder a oportunidades de empleo son más difíciles de superar. En Ecuador, las mujeres con discapacidad mantienen una escasa presencia en el ámbito laboral, con una tasa de empleo que bordea el 8 %,¹ frente al 28,4 %² de mujeres sin esta condición.

Si bien el derecho al trabajo se encuentra reconocido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales desde 1966, el enfoque social y de derechos humanos hacia la población con discapacidad se materializó casi treinta años después, a través de las *Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. Consideradas un “estándar básico legal internacional”,³ estas normas abordan el rol de los Estados para crear oportunidades en el mercado laboral, así como para eliminar las barreras de acceso y ayudar a los empleadores a cumplir con una inclusión efectiva.⁴ El alcance y el contenido del derecho al trabajo se desarrollaron y exigieron un mayor compromiso

estatal en 2006, con la adopción de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD, por sus siglas en inglés).

El Estado ecuatoriano, como suscriptor de estos instrumentos internacionales y principal garante de derechos, ha ido desarrollando un marco normativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Sin embargo, se observa que la igualdad formal no llega a materializarse en la vida cotidiana de esta minoría; más bien, persisten mecanismos de deshumanización, discriminación y violencia⁵ que se agravan y reproducen la mirada utilitarista de la sociedad, cuando se cruzan con otras categorías sociales como el género.

Las mujeres, el capacitismo y el trabajo

Desde sus inicios, la sociedad se organizó con un enfoque patriarcal y androcéntrico bajo conceptos binarios contrapuestos. Por un lado, lo masculino representaba la *normalidad*, mientras que lo femenino se constituía como “lo raro, lo analizable y lo que había que definir y estudiar”.⁶ Bajo ese enfoque, la discapacidad se clasificó como una categoría femenina negativa, para agrupar a las personas que se distanciaban del estándar corporal. La sociedad despojó de todo rasgo de humanidad a los cuerpos diferentes y los situó en el espectro de los fenómenos y de los animales, bajo etiquetas como “débiles”, “enfermos”, “inferiores”, “defectuosos”, “subnormales”, “monstruos”, “incapaces” e “improductivos”; es decir, etiquetas con connotaciones negativas que los describían como físicamente ineficientes y que contribuyeron a perpetuar su discriminación y exclusión sistemática. Para estas dinámicas discriminatorias, basadas en la funcionalidad corporal y reproducidas en todas las esferas sociales, se acuñaría posteriormente el término *capacitismo*.

1 Los entes públicos con competencias y atribuciones en el empleo y la discapacidad no cuentan con cifras sobre la tasa de empleo/desempleo de esta minoría. Por ello, y para efectos ilustrativos, se realizó una aproximación que considera la relación entre el número de mujeres con discapacidad laboralmente activas y el número total de mujeres con discapacidad entre 18 y 64 años. Los datos se encuentran anidados en la página del Consejo Nacional para la Igualdad de las Discapacidades, con corte a diciembre de 2024.

2 Ecuador Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), *Principales resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo: Anual* (Quito: INEC, 2024).

3 Rocío Navarro y Juana Ruiloba, “¿Administraciones públicas inclusivas? La implementación de la normativa sobre el acceso de las mujeres con discapacidad al empleo público”, *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*. Nueva Época 28 (2022): 116-7, <https://doi.org/10.24965/gapp.i28.10901>.

4 ONU Asamblea General, *Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*, 4 de marzo de 1994, art. 7, A/RES/48/96.

5 Sonia Rojas, “Trazos de deshumanización: La discapacidad en la línea del no-ser”, en *Estudios críticos en discapacidad: Una polifonía desde América Latina*, coords. Alexander Yarza, Laura Sosa y Berenice Pérez (Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales [CLACSO], 2019), 126-8.

6 Elizabeth Ortega, “Violencias epistémicas, mujeres y universidad: Relaciones (im)posibles con la discapacidad”, en *Cartografías de la discapacidad: Una aproximación pluriversal*, coords. Leila Schewe y Alexander Yarza (Buenos Aires: CLACSO, 2022), 45.

En el ámbito laboral, la exclusión de las personas con discapacidad tuvo su origen en las premisas médicas y económicas, que sostenían su menor valía en comparación con un cuerpo *sano y sin defectos*. La eficiencia y la rentabilidad de la mano de obra se convirtieron en estrictas demandas del sistema capitalista y se acentuaron con la expansión del modelo neoliberal. El neoliberalismo radicalizó los principios de libre competencia del mercado y la no intervención estatal, sobrerresponsabilizando al individuo de las desventajas socioestructurales que debía enfrentar. Como resultado, el empleo se configuró como una recompensa a la corponormatividad, proporcionada exclusivamente a quienes contaban con mayores y mejores aptitudes —esencialmente— físicas.⁷ El mercado laboral se caracterizó por una competencia profundamente desigual entre personas con y sin discapacidad, que derivó en mayores niveles de inestabilidad y precariedad salarial y afectó principalmente a la población más vulnerable.

Con el tiempo, las prácticas laborales de poder y opresión ejercidas sobre quienes se distanciaban del modelo de cuerpo normal⁸ se consolidaron a través de la subordinación (segregación vertical) y la asignación excluyente de ciertas labores (segregación horizontal). A pesar del reconocimiento del derecho al trabajo, otros obstáculos comunes a todo el colectivo de discapacidad que también deben enfrentar las mujeres son la ausencia de políticas de empleo, la falta de incentivos para la contratación, la falta de ajustes razonables, infraestructuras inaccesibles,⁹ incumplimiento de cuotas de reserva laboral, condiciones desiguales de trabajo, tendencia a la precarización laboral y segregación ocupacional.

Estas estructuras organizativas limitaron las oportunidades laborales de las personas con discapacidad, que se vieron forzadas a desarrollar respuestas adaptativas como el ocultamiento y la minimización o sobrecompensación de sus di-

ferencias,¹⁰ para tratar de ajustarse al modelo de patrón hegemónico. Las mujeres con discapacidad, al no encajar físicamente con el modelo de cuerpo productivo o reproductivo, fueron relegadas incluso de los roles y estereotipos distribuidos por la división sexual del trabajo. En otras palabras, la interseccionalidad entre género y discapacidad produjo una nueva categoría combinada y agravada de marginación,¹¹ situando a la mujer en la posición más rezagada para exigir el goce de sus derechos laborales.

Ahora bien, el trabajo se constituye como un pilar fundamental que posibilita la realización de otros derechos y libertades;¹² tiene como piedra angular y fin último la dignidad humana. Su acceso incide sobre la construcción del proyecto de vida y el desarrollo social de las personas.¹³ Particularmente, para las mujeres con discapacidad representa la posibilidad de alcanzar una vida autónoma e independiente; no obstante, para materializarla deben enfrentar barreras que resultan de la superposición de sus identidades sociales. Así, las mujeres se enfrentan a una doble estigmatización, una mayor invisibilización y un rechazo tácito de los empleadores, quienes presuponen un constante estado de enfermedad y fragilidad que afecta el cumplimiento de actividades laborales. También experimentan un menor acceso a educación y formación en comparación con los hombres con discapacidad, el temor a no cumplir con los estándares de productividad laboral, y la reticencia a insertarse en espacios masculinizados. Debido a la constante repetición de estos patrones, se refuerza en ellas la interiorización de ideas de condescendencia y exclusión, y se consolida la percepción de que sus derechos no son exigibles. En ese contexto, construcciones sociales como el *techo de cristal* y el *piso pegajoso* se acentúan y provocan una mayor desigualdad social.

Ante esta situación, los organismos internacionales de derechos humanos han reconocido

7 Miguel Ferreira y Amparo Cano, "Capacitismo neoliberal: Los derechos y las condiciones de empleo de las personas con discapacidad/diversidad funcional (PDF) en España", *Dilemata. Revista Internacional de Éticas Aplicadas* 36 (2021): 21-3, <https://tinyurl.com/y9exp49w>.

8 Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH), *Derechos de las personas con discapacidad: Módulo 6* (San José: IIDH / Norwegian Ministry of Foreign Affairs / Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo [Asdi] / Visión Mundial, 2007), 85, <https://tinyurl.com/h24xdjff>.

9 María Asunción López y María del Pilar Millor, "Mujer, discapacidad y contrato de trabajo", en *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género*, coords. Carmen Grau y Carolina Mesa (Valencia, ES: Tirant lo Blanch, 2014), 815-7.

10 Lorena Núñez y Constanza López, "El dis/capacitismo en el espacio laboral: Subjetividades y resistencias", *Tramas. Subjetividad y Procesos Sociales* 31, n.º 54 (2020): 32, <https://tinyurl.com/5fdpbmtb>.

11 Miriam Arenas, "Una mirada interseccional a la violencia contra las mujeres con diversidad funcional", *Oñati Socio-Legal Series* 5, n.º 2 (2015): 381, <https://tinyurl.com/7bh8nxj2>.

12 Israel Biel, *Los derechos humanos de las personas con discapacidad* (Valencia, ES: Tirant lo Blanch, 2011), 425.

13 Lisa Schur, "The Difference a Job Makes: The Effects of Employment among People with Disabilities", *Journal of Economic Issues* 36, n.º 2 (2002): 347, <https://tinyurl.com/5n8z6p3j>.

que la igualdad ante la ley (igualdad formal) no es suficiente para garantizar una vida con dignidad, cuando claramente las personas con discapacidad —especialmente las mujeres— parten de una situación de desventaja frente a sus pares sin esta condición. Es decir, la igualdad de trato por sí sola no genera los resultados esperados, más bien los distorsiona y profundiza las desigualdades. En ese sentido, los distintos tratados internacionales destacan la necesidad de incorporar la perspectiva de género y enfatizan la implementación de acciones afirmativas para equiparar diferenciales sociales. Principalmente, la CRPD establece medidas estatales que promueven las cuatro dimensiones de la igualdad material: 1. reparar las desventajas (dimensión redistributiva); 2. abordar el estigma, los estereotipos, los prejuicios y la violencia (dimensión de reconocimiento); 3. facilitar la voz y la participación (dimensión participativa); y 4. dar cabida a las diferencias, incluso mediante el cambio estructural (dimensión transformadora).

La reparación integral y las mujeres con discapacidad

Como revisaremos más adelante, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra plenamente garantizado en los marcos de protección nacional e internacional. Sin embargo, cuando un Estado impide —por acción u omisión— que una persona de este colectivo se incorpore a un puesto de trabajo acorde a sus posibilidades, intereses y expectativas,¹⁴ o que se desempeñe en condiciones adecuadas de empleabilidad, se produce una vulneración de derechos. La consecuencia indefectible de la violación de derechos humanos es la responsabilidad del Estado y el derecho de las víctimas a la reparación integral. La reparación integral se conceptualiza como la obligación del Estado de detener o desaparecer los efectos de los derechos lesionados, reparar el daño causado a la víctima, devolverla al estado anterior a la vulneración¹⁵ y evitar la repetición de los hechos. Los mecanismos para materializarla

son los siguientes: restitución, indemnización, rehabilitación, medidas de satisfacción y garantías de no repetición.

Cuando las víctimas son mujeres, se ha destacado el gran potencial de la reparación integral para incidir en la recuperación del proyecto de vida y la transformación de problemas estructurales que condujeron a la vulneración. Por ende, las medidas de reparación deben enfocarse en fortalecer las capacidades de las víctimas,¹⁶ mejorar las condiciones que les faciliten el acceso y ejercicio de otros derechos, y empoderarlas para exigir el respeto que se merecen. En cuanto a los agresores, las acciones deben orientarse a la transformación de patrones sistémicos de poder en los ámbitos social, económico, cultural o institucional que persisten a través del tiempo. De la misma manera, cuando la víctima es una persona con discapacidad, los organismos internacionales han señalado que los programas de reparación deben incluir medidas adecuadas para responder a sus necesidades y procurar un potencial transformador.¹⁷ Es decir, también deben orientarse a subvertir las dinámicas de subordinación, exclusión y discriminación, a través de la combinación de elementos preventivos, correctivos y disuasivos.¹⁸

En síntesis, la reparación integral en los casos de vulneración del derecho al trabajo cuando el titular de derechos es una mujer con discapacidad deben considerar las particularidades de la discapacidad, la interseccionalidad de categorías sociales y las relaciones de poder presentes en los espacios laborales. A su vez, deben otorgar responsabilidades al Estado en su deber de prevenir, “garantizar a las víctimas el acceso a la justicia, protegerlas integralmente, asegurar sus derechos y proyectos de vida en dignidad y, por tanto, interrumpir la espiral de injusticias”.¹⁹

En Ecuador, la Corte Constitucional, a través del análisis de varios casos, ha reiterado la protección especial y reforzada de que goza este colectivo sobre el derecho al trabajo, particularmente en el empleo público. En su gran mayoría, los casos

14 Carlos Parra et al., *Derechos humanos y discapacidad* (Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario, 2004), 31-2.

15 Ecuador Corte Constitucional, *Reparación integral: Análisis a partir de la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador* (Quito: Corte Constitucional del Ecuador, 2018), 15, <https://tinyurl.com/a4knef84>.

16 Juanita Suescún, “Consideraciones para la reparación transformadora para las mujeres con discapacidad víctimas del conflicto armado en Colombia” (proyecto de grado, Universidad de los Andes, Colombia, 2014), 15, <https://tinyurl.com/3e9whzn7>.

17 ONU Consejo de Derechos Humanos, *Informe de la relatora especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias*, Rashida Manjoo, 23 de abril de 2010, párr. 85, A/HRC/14/22.

18 ONU Consejo de Derechos Humanos, *Informe del Grupo de Trabajo sobre la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y Otras Empresas*, 23 de abril de 2010, párr. 40, A/HRC/41/43.

19 Ariadna Reyes, “Reparación integral y transformadora para víctimas de femicidio”, *Analysis* 39, n.º 3 (2025): 12, <https://tinyurl.com/78b5f45m>.

versaron sobre desvinculaciones injustificadas, ante lo cual se dictaron medidas de reparación orientadas tanto a la dimensión individual como a la colectiva. Las medidas individuales contemplaron la reincorporación laboral y la indemnización;²⁰ además, se complementaron con medidas enfocadas en la dimensión colectiva (garantías de no repetición) tales como la difusión de la sentencia, capacitación sobre derechos constitucionales con enfoque de discapacidad²¹ y la declaración de constitucionalidad condicionada de la norma sobre las cuotas de inclusión en el sector público.

Si bien las sentencias de la Corte sobre el derecho al trabajo de mujeres con discapacidad física tienen un carácter transformador, es necesario analizar algunas limitantes que reducen su impacto. Primero, el reducido número de pronunciamientos emitidos entre 2015 y 2024 evidencia una escasa judicialización de casos, que podría sugerir la presencia de barreras estructurales de acceso a la justicia. A ello se añade una serie de prejuicios y estigmas profundamente arraigados que perpetúan barreras sociales y culturales. En consecuencia, las medidas de reparación colectiva dictaminadas a un reducido número de instituciones públicas —en un universo institucional que supera las 2000 entidades—²² resultan insuficientes para transformar patrones estructurales de discriminación. Adicionalmente, tales medidas carecen de una perspectiva de género y discapacidad, y no promueven el fortalecimiento o empoderamiento colectivo de las mujeres con discapacidad física. Se trata de medidas genéricas, cuyo dictamen no varía sustancialmente dependiendo del género de la víctima.

A todo esto, la reparación integral encuentra un gran desafío al no poder concatenarse a un proceso judicial, pues varios de los casos de vulneración del derecho al trabajo de esta minoría no llegan —ni llegarán— a esas instancias. Sin embargo, el hecho de que no medie una declaración judicial de vulneración no impide al Estado adoptar medidas para lograr la igualdad inclusiva y el trabajo accesible como parte de un proceso de reparación integral transformadora. Por esta razón, la reparación, además del componente individual, debe orientarse a fortalecer la dimensión colectiva,

para coadyuvar al empoderamiento de las mujeres y a la sensibilización efectiva de la sociedad sobre los derechos de las minorías.

Marco internacional de protección

Guiados por los principios de no discriminación, inclusión social, equidad, accesibilidad, participación y autonomía, los sistemas internacionales de protección de derechos humanos han ido adecuando el alcance y el contenido del catálogo de derechos humanos a las personas en situación de discapacidad. En relación con el derecho al trabajo, importantes avances normativos y jurisprudenciales se han producido en las últimas décadas. Aunque los instrumentos internacionales de mayor jerarquía no mencionan específicamente a las mujeres, un incipiente enfoque de género tiene cabida en los instrumentos y documentos complementarios más recientes.

En el Sistema Universal de Derechos Humanos, el derecho al trabajo se encuentra consagrado en el art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Sin embargo, la CRPD, al constituirse como el principal instrumento de garantía de derechos de la población con discapacidad, proporciona un desarrollo más específico. De la CRPD emanan los más altos estándares de protección en materia de trabajo, que incluyen la igualdad y no discriminación, la libre elección o aceptación, la remuneración justa, la seguridad y la salud ocupacionales, y la inclusión y accesibilidad de los entornos laborales.²³ Se destaca también la obligación estatal de emplear a personas con discapacidad en el sector público.²⁴

En su calidad de órgano de supervisión, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha emitido observaciones generales que orientan a los Estados sobre sus obligaciones respecto al derecho al trabajo. Entre los principales temas desarrollados se destacan el empleo con apoyo, los salarios justos, la prohibición de discriminación múltiple e interseccional, la igualdad de oportunidades en la promoción profesional, los ajustes razonables y el acceso a la formación, el

20 Ecuador Corte Constitucional, "Sentencia 258-15-SEP-CC", en *Juicio n.º 2184-11-EP*, 12 de agosto de 2015, 29-32.

21 Ecuador Corte Constitucional, "Sentencia 004-18-SEP-CC", en *Juicio n.º 0664-14-EP*, 3 de enero de 2018, 43-6.

22 Washington Torres y Carla Ojeda, "Panorámica descriptiva de la estructura orgánica del sector público ecuatoriano en el año 2022", *Boletín de Coyuntura* 44 (2025): 23, <https://doi.org/10.31243/bcoyu.44.2025.2566>.

23 ONU Asamblea General, *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, 24 de enero de 2007, art. 27, A/RES/61/106.

24 *Ibid.*, art. 27.1.

perfeccionamiento y la educación.²⁵ Además, se han emitido lineamientos sobre acciones afirmativas como, por ejemplo, la asignación de fondos especiales para promover el empleo público, y la protección estatal que se debe brindar a las mujeres con discapacidad frente a una mayor vulnerabilidad hacia la violencia y el acoso laboral.²⁶ En el marco del examen de los informes periódicos presentados por Ecuador, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad recomendó reforzar las medidas adoptadas para promover el empleo de las personas con discapacidad y lograr un incremento en los índices de inserción laboral en el empleo regular y el autoempleo; asimismo, recomendó adoptar medidas legislativas destinadas a sancionar los bajos niveles de cumplimiento o incumplimiento de las empresas en las cuotas laborales.²⁷

En otra instancia, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ha recomendado reforzar medidas tendientes a eliminar la segregación laboral, mejorar el acceso de las mujeres con discapacidad al empleo formal y recopilar datos exhaustivos sobre su participación en el mercado laboral.²⁸

Por otra parte, en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, el derecho al trabajo se encuentra reconocido implícitamente en el art. 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos. En él se describe el desarrollo progresivo que debe procurarse sobre los derechos que se derivan de la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA), entre ellos el trabajo. Al respecto, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos

(CIDH) ha recomendado a los Estados la adopción de legislación y el desarrollo de políticas públicas laborales con enfoque de género y discapacidad.²⁹

La jurisprudencia interamericana reciente ha reafirmado la exigibilidad del derecho al trabajo y las obligaciones de los Estados respecto a grupos de atención prioritaria. En 2017, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) resolvió el caso *Lagos del Campo vs. Perú*,³⁰ y determinó por primera vez una condena específica por la violación del derecho al trabajo. Este caso marcó un precedente para que las violaciones de este y otros derechos económicos, sociales, culturales y ambientales sean condenados de manera autónoma y su justiciabilidad no se encuentre ligada a la de los derechos civiles y políticos.³¹ Además, se refuerza el principio de indivisibilidad e interdependencia de los derechos —particularmente el derecho al trabajo— con el derecho a la igualdad y no discriminación.

En la misma línea, adquiere particular relevancia el caso *Guevara Díaz vs. Costa Rica*,³² resuelto por la Corte IDH en 2022. La Corte enfatizó la prohibición de normas o actos discriminatorios que restringieran el acceso y la permanencia en el empleo por razones de discapacidad. A la par, recalcó la protección laboral reforzada, así como la obligación de los Estados de adoptar medidas positivas de inclusión laboral para lograr la eliminación de barreras que impiden el ejercicio pleno de este derecho.³³

En conclusión, ambos sistemas contribuyeron con legislación, doctrina y jurisprudencia para la

25 ONU Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR), *Observación general n.º 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación*, 26 de abril de 2018, párr. 67, CRPD/C/GC/6.

26 ONU Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *Observación general n.º 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo*, 7 de octubre de 2022, párr. 82, CRPD/C/GC/8.

27 ONU Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *Observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados del Ecuador*, 21 de octubre de 2019, CRPD/C/ECU/CO/2-3.

28 ONU Comité sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer, *Observaciones finales sobre el décimo informe periódico del Ecuador*, 24 de noviembre de 2021, CEDAW/C/ECU/CO/10.

29 CIDH, *El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales* (Washington DC: OEA, 2011), 121, <https://tinyurl.com/yrdpzuk3>.

30 El caso versa sobre el despido arbitrario de Alfredo Lagos del Campo de su puesto en la administración pública sin justificación ni el debido proceso. La Corte IDH determinó que Perú violó sus derechos a la estabilidad laboral y a la protección judicial. De este modo, ordenó una compensación económica y reformas legislativas para evitar despidos injustificados en el futuro. Corte IDH, “Sentencia de 31 de agosto de 2017 (excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas)”, *Caso Lagos del Campo vs. Perú*, 31 de agosto de 2017, <https://tinyurl.com/mtvnm9ym>.

31 Carlos Molina, “La nueva justiciabilidad de los derechos laborales en la Convención Americana de Derechos Humanos”, *Revista Jurídica del Trabajo* 3, n.º 9 (2022), <https://tinyurl.com/yj99t25x>.

32 El caso aborda la discriminación sufrida por el señor Fernando Guevara Díaz al no ser seleccionado en un concurso para ocupar un puesto en el servicio público por razón de su discapacidad intelectual, lo que también derivó en el cese de su relación laboral con el Ministerio de Hacienda del Estado de Costa Rica. La Corte IDH determinó la responsabilidad internacional del Estado por la violación del derecho a la igualdad ante la ley, a la prohibición de discriminación, al derecho al trabajo, al derecho a las garantías judiciales y a la protección judicial.

33 Corte IDH, “Sentencia de 22 de junio de 2022 (fondo, reparaciones y costas)”, *Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica*, 22 de junio de 2022, párr. 73, <https://tinyurl.com/msjpe9y6>.

protección y garantía del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. No obstante, la ausencia del enfoque de género en la gran mayoría de estos instrumentos genera vacíos importantes para la protección de las mujeres. Por ello, resulta necesario visibilizar las desigualdades específicas que surgen de la interseccionalidad de género y discapacidad para comprender adecuadamente las problemáticas que enfrentan las mujeres y desarrollar marcos normativos y políticas que atiendan sus demandas.

Marco nacional de protección

A nivel nacional, el mayor desarrollo normativo en cuanto a reconocimiento y protección de los derechos de las personas con discapacidad se produjo partir de 2007, impulsado por la ideología socialista del Gobierno de turno. Alineado a la prevalencia del ser humano sobre el capital y la inversión social, Ecuador ratificó la CRPD en el año 2008. En la Constitución de la República de ese mismo año se consolidó la adopción del modelo social de abordaje de la discapacidad. Se reconoció también el derecho al trabajo “en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”.³⁴ El texto constitucional y los instrumentos internacionales sirvieron de andamiaje y eje para la transversalización de legislación interna y política pública en materia laboral de discapacidades. En ese contexto, en 2012 se promulgó la Ley Orgánica de Discapacidades y su Reglamento General, que reconocen explícitamente el “derecho [de las personas] a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo”.³⁵ Asimismo, se estableció como política de inclusión laboral en el sector público una cuota del 4 % para trabajadores con contratos de naturaleza permanente y se insistió en que las actividades laborales deben considerar las capacidades, las potencialidades y los talentos de las personas con discapacidad.

Desde 2007, la transversalización de la inclusión laboral se instrumentó a través de los planes na-

cionales de desarrollo y se operativizó mediante las agendas nacionales (cuatrianuales) para la igualdad de discapacidades. En la más reciente de ellas, se establece como política pública la promoción de la inclusión laboral en el empleo,³⁶ con lineamientos sobre la verificación del cumplimiento de acciones afirmativas, el fortalecimiento de mecanismos de acceso al empleo y la recopilación de información más desagregada sobre las personas con discapacidad y las oportunidades de empleabilidad. A nivel local, no se cuenta con normativa relacionada con el colectivo de las personas con discapacidad y su derecho al trabajo.

Respecto a la jurisprudencia nacional, la Corte Constitucional desarrolló en 2013 el concepto de estabilidad laboral reforzada como precedente constitucional. Aunque en el caso tratado por la Corte el derecho al trabajo no fue objeto de justicia directa, se lo abordó desde su interdependencia con el derecho a la vida, la salud, la seguridad social³⁷ y otros derechos constitucionales como el debido proceso, la garantía de motivación y la igualdad. La Corte también ha destacado la importancia de la política pública para lograr una inclusión real y efectiva, así como la garantía de una protección especial en el ámbito laboral, a través del pleno acceso al empleo y su conservación.³⁸ A pesar de ello, se observa que, en los casos cuyo titular de derechos es una mujer, no se abordan la discriminación múltiple ni los obstáculos adicionales que experimenta para alcanzar un empleo en condiciones dignas.

Contexto laboral de las mujeres con discapacidad en la ciudad de Latacunga

En años recientes, las representaciones sociales sobre la discapacidad experimentaron una transición entre la novedad y la estigmatización, producto de la participación política de personas con discapacidad física, como María Cristina Kronfle y Lenin Moreno. En 2006, la discapacidad se visibilizó como una característica novedosa en figuras políticas dentro de los poderes Ejecutivo y Legislativo.³⁹ Posteriormente, se convirtió en un

34 Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, art. 47, num. 5.

35 Ecuador, *Ley Orgánica de Discapacidades*, Registro Oficial 796, Suplemento, 25 de septiembre de 2012, art. 45.

36 Ecuador Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), *Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2021-2025* (Quito: CONADIS, 2022), 27.

37 Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia 2091-21-EP/24”, en *Juicio n.º 2091-21-EP*, 24 de octubre de 2024, 68-9.

38 Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia 1292-19-EP/21”, en *Juicio n.º 1292-19-EP*, 15 de diciembre de 2021, 60.

39 Emilio Granja, “Representaciones de las discapacidades en prensa escrita a partir de las noticias sobre Lenin Moreno”, *#PerDebate 2*, n.º 1 (2018): 240, <https://doi.org/10.18272/pd.v2i0.1337>.

rasgo irrelevante y finalmente en un argumento para criticar el desempeño presidencial en 2017.

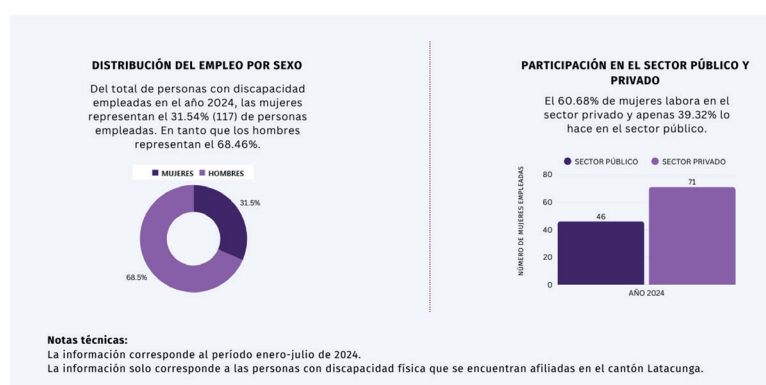
En la ciudad de Latacunga, la participación de la mujer con discapacidad física en los espacios políticos, sociales, culturales y económicos es casi nula. En lugares céntricos donde se ubica un gran número de instituciones públicas, es común encontrar una mayor participación de hombres, incluso en aquellos trabajos feminizados. El imaginario colectivo continúa caracterizando a las mujeres con discapacidad como víctimas de una tragedia personal, con una menor capacidad laboral y, por ende, con menores probabilidades de conseguir

un empleo; incluso persiste la creencia colonial de que son objeto de un castigo divino.

Entre algunas cifras relevantes (figuras 1 y 2), se destaca que 2121 mujeres se encuentran en situación de discapacidad en Latacunga. De ellas, alrededor de 482 registran una discapacidad física y se encuentran en edad de trabajar;⁴⁰ sin embargo, únicamente 117 se encuentran laboralmente activas. Con un 60,68 % de participación sobre el empleo total de mujeres con discapacidad, el sector privado se posiciona como el mayor empleador en comparación con el sector público, que apenas emplea al 39,32 % (46 mujeres).

Figura 1

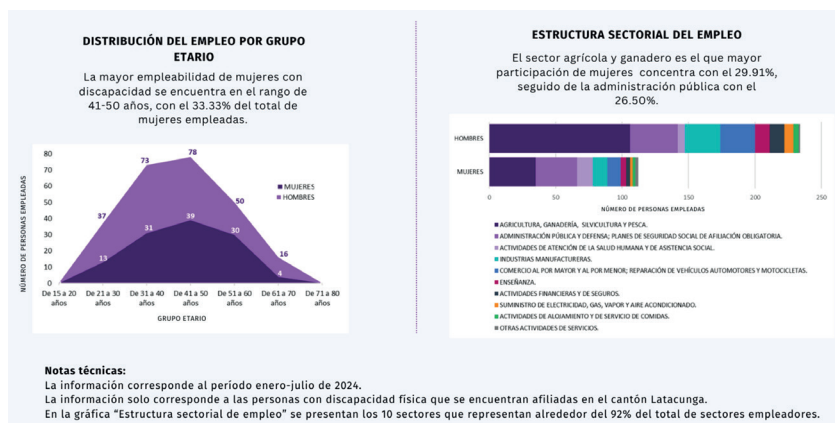
Distribución del empleo de personas con discapacidad por sexo y sector de ocupación, Latacunga, 2024



Elaboración propia a partir de datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Figura 2

Distribución del empleo de personas con discapacidad por grupo etario y estructura sectorial del empleo, Latacunga, 2024



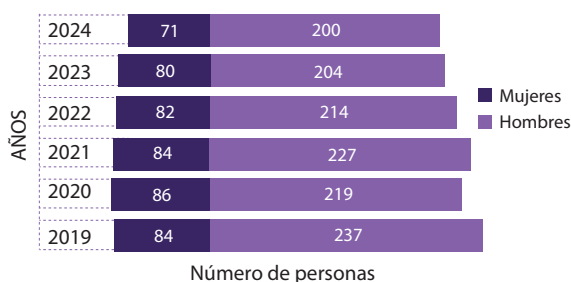
Elaboración propia a partir de datos del IESS.

⁴⁰ Datos reportados por el CONADIS con corte a septiembre de 2023. A la fecha de revisión (20 de octubre de 2024), el aplicativo del Ministerio de Salud Pública no se encuentra habilitado y el INEC no cuenta con información en los reportes del Censo 2020. El dato corresponde al grupo etario de 19 a 64 años, debido a que no se cuenta con información desagregada por cada año de edad.

En la figuras 3 y 4 se presenta la evolución del empleo de las personas con discapacidad en el período 2019-2024, tanto en el sector privado como en el sector público. Es necesario destacar la marcada diferencia entre la participación de hombres y mujeres en cada uno de los sectores. En el sector privado, la participación laboral de las mujeres no supera en promedio el 28,20 %, mientras que en el sector público alcanza un promedio del 46,20 %. Esta distribución ocupacional podría sugerir que, aunque la brecha de género persiste en ambos sectores, en el sector privado se acentúan las barreras estructurales y culturales, lo que limita en mayor medida la inserción ocupacional de las mujeres.

Figura 3

Personas con discapacidad física empleadas en el sector privado, Latacunga, 2019-2024



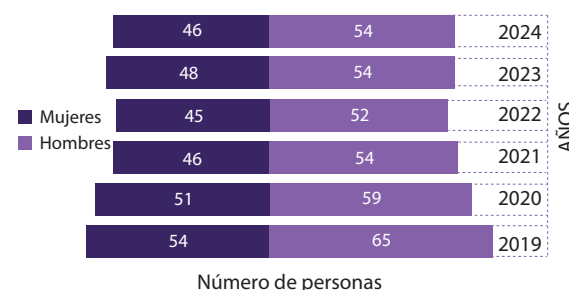
Elaboración propia a partir de datos del IESS.

Respecto al empleo público (figura 4), se destaca que entre 2020 y 2021 se produjo una reducción del 9,8 % de mujeres empleadas. Este hecho podría asociarse a los efectos de la pandemia del COVID-19, en correspondencia con la tendencia nacional creciente de los niveles de desempleo. Un indicador relevante del desempleo durante la crisis sanitaria es el volumen de bonos de emergencia entregados a personas con discapacidad. De 18 801 personas que accedieron a esta ayuda económica,⁴¹ el 62,43 % fueron mujeres y el restante 37,57 %, hombres. En función de estas cifras, se evidencia que la economía de las mujeres fue la más afectada, debido a su alta vulnerabilidad a sufrir los impactos de las crisis sociales. Los efectos de la pandemia también se materializaron en la reducción de la accesibilidad para ejercer el trabajo remoto, la pérdida de oportunidades laborales, el incremento de las tasas de desvinculación laboral, la inestabilidad de los pagos salariales, la

profundización de la exclusión del mercado laboral formal, entre otros.

Figura 4

Personas con discapacidad física empleadas en el sector público, Latacunga, 2019-2024



Elaboración propia a partir de datos del IESS.

Estudio y resultados

Para el desarrollo de la investigación se utilizó la metodología cualitativa, con la finalidad de examinar, comprender y describir cómo las mujeres con discapacidad física experimentan su situación en relación con el trabajo, posibles vulneraciones de este derecho y mecanismos de reparación. La información fue recopilada mediante entrevistas semiestructuradas dirigidas a cuatro mujeres con discapacidad física de entre 31 y 55 años. Dos de ellas pidieron que no se revelara su identidad, por lo que se las denominó Participante 1 y Participante 4.

La primera entrevistada (Participante 1) fue servidora pública de una institución local, e inició su vínculo laboral con la entidad antes de adquirir su discapacidad. La segunda entrevistada fue la Sra. Lupe Gallo, presidenta de la Asociación de Personas con Discapacidad Física “Caminemos Juntos”, del cantón Latacunga, que impulsa los emprendimientos de personas con discapacidad, promoviendo su inclusión social y productiva. La Sra. Gallo ha liderado actividades de inclusión y promoción de derechos de esta población a nivel local. La tercera entrevistada fue la abogada Katerin Paredes, responsable de la gestión del Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos en la Zona 3 (provincias de Cotopaxi, Chimborazo, Pastaza y Tungurahua), en el período entre febrero de 2024 y marzo de 2025. Feminista y vinculada a la defensa de los derechos humanos desde su formación universitaria, tiene una amplia trayectoria políti-

41 Ecuador, *Evaluación socioeconómica PNDA COVID-19 Ecuador: Marzo-diciembre, 2020* (Quito: Gobierno de Ecuador, 2021), <https://bit.ly/46id6BL>.

ca y laboral en instituciones públicas y ONG. La última entrevistada (Participante 4) fue servidora pública en una institución de cobertura nacional, con experiencia en los sectores público y privado.

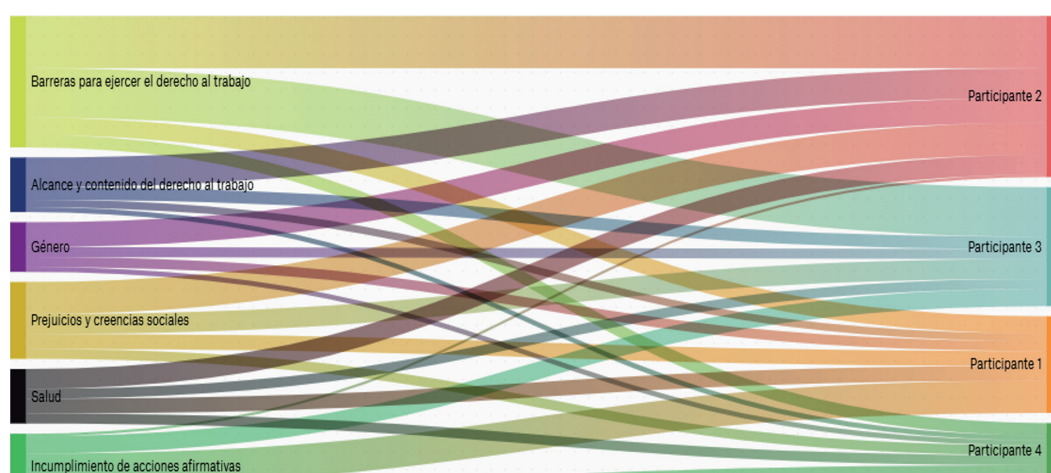
Para la conformación de la muestra se recurrió al contacto espontáneo, en organizaciones de personas con discapacidad o de instituciones públicas que brindan atención especializada a mujeres en la ciudad de Latacunga. La investigación partió de entrevistas semiestructuradas que se ampliaron a otros ejes temáticos abordados por las participantes y que enriquecieron la línea investigativa. El cuestionario de preguntas se elaboró acorde a las tres categorías de investigación: mujeres con

discapacidad física, derecho al trabajo y reparación integral. Previo a la aplicación de entrevistas, las participantes suscribieron los respectivos consentimientos informados. Las entrevistas fueron grabadas y procesadas través del *software* Atlas.ti, y se asignaron códigos a las categorías de estudios, lo que permitió su organización y presentación a través del diagrama de Sankey (figura 5).

A continuación se presentan los principales hallazgos obtenidos a partir del análisis cualitativo de estas entrevistas, que permitieron identificar patrones recurrentes, tensiones y matices relevantes para la comprensión de la vulneración del derecho al trabajo.

Figura 5

Diagrama de Sankey, ATLAS.ti



Elaboración propia.

Dentro de la primera categoría de investigación, relacionada a las mujeres con discapacidad, se identificaron patrones capacitistas que operan en el empleo público. La mayoría de participantes coincidió en que la población local continúa asociando a las mujeres con discapacidad física con personas enfermas, inactivas, negligentes y objeto de asistencialismo. Algunas prácticas concurrentes son la objetivización; el machismo exacerbado; agresiones o microagresiones físicas, verbales y psicológicas; juicios sobre la apariencia física; humillación pública; conductas de dominación por parte de compañeros sin discapacidad, y sobrecarga laboral. Las entrevistadas también mencionaron algunas dinámicas de segregación ocupacional horizontal y vertical, que refuerzan relaciones de poder y opresión. Además, señalaron

problemáticas a nivel institucional, como la falta de voluntad política por parte de las autoridades para promover la inserción laboral, denegación de ajustes razonables en sus lugares de trabajo y en la infraestructura pública, y falta de seguimiento y control sobre las condiciones de empleo por parte de los entes reguladores.

Como si la discapacidad fuera contagiosa, me hacen un lado, se ponen así. No quieren que les tope, ni siquiera que esté cerca, me ven a mí y se dan la vuelta, se van para otro lado. [...] Creen que por tener discapacidad no valemos la pena.⁴²

Dicen que, si cogen a una persona con discapacidad, ellos están perdiendo porque una persona con discapacidad no hace el trabajo que hacen los sanos. [...] Entonces no les gusta tener a una persona con discapacidad, dicen: “Son vagos, no trabajan, a estos se les va a dar el sueldo regalado”.⁴³

⁴² Participante 1, entrevistada por la autora, 9 de octubre de 2024.

⁴³ Lupe Gallo, entrevistada por la autora, 11 de octubre de 2024.

En el servicio público todavía persiste este imaginario condescendiente de que tú le estás haciendo un favor a la persona con discapacidad [al] contratarla. [...] Entonces, claro, o sea, tú estás enfermo y para el capitalismo tú no sirves porque no produces igual que una persona “normal” o “sana”.⁴⁴

En el sector público te quieren estigmatizar por una condición. [...] Cuando tú sí puedes hacer actividades, ellos dicen no.⁴⁵

Estas experiencias reflejan cómo el capacitismo configura entornos sociales desfavorables que afectan en mayor medida las probabilidades de inserción de las mujeres con discapacidad física y las condiciones de trabajo en que se desempeñan. Se confirma que persisten obstáculos estructurales y culturales que condicionan el goce efectivo del derecho al trabajo y que las mujeres son la población más propensa a sufrir violencia laboral. Las respuestas ante estas situaciones van desde la resignación y la tolerancia hasta la búsqueda de nuevas oportunidades laborales y el empoderamiento para exigir sus derechos en unión y sororidad.

Respecto al derecho al trabajo, las entrevistadas mantienen diversas perspectivas a partir del contraste de sus experiencias y realidades.

Lo único que he tomado en cuenta es que por tener discapacidad tenemos que trabajar y que, si nos mandan, es un despedida intempestiva. [...] Yo creo que el Estado nos garantiza el derecho al trabajo, pero cuando ya estamos trabajando se olvida que existimos.⁴⁶

Yo trabajo así en mi negocio, vendiendo productos cosméticos. Yo nunca he tenido la oportunidad de tener un trabajo estable.⁴⁷

Creo que el derecho al trabajo a veces lo consideramos en esta manera muy occidental, de pensar que porque vas a una oficina vas a trabajar [...], pero en este mundo que después del COVID nos abrió la posibilidad del teletrabajo, que nos abrió como la mente de decir “Bueno, no pasa nada si no ejerces en lo que te graduaste, puedes ser feliz haciendo galletas”. Entonces, es una forma de trabajo. También yo he valorado mucho más las actividades ocupacionales que

no necesitan [...] del saber académico y reconocerlas como válidas.⁴⁸

Claro, pero si somos un ente muy protegido, pero el hecho de que estemos protegidos... [...] En el ambiente laboral te ponen inconvenientes o te ponen trabas para que tú te desmotives.⁴⁹

Respecto a este derecho, se observan dos posturas contrapuestas: por un lado, como un derecho que impone obligaciones jurídicas al Estado, a lo largo de todo el ciclo de empleo; y, por otro, una visión que se distancia del trabajo formal y opta por iniciativas económicas propias que permitan un equilibrio entre la generación de ingresos y el bienestar emocional de una persona. En esta última se recalcó la necesidad de que el Estado garantice el pleno acceso al derecho a la salud a este grupo poblacional.

Otro aspecto relevante es la adición de la edad como categoría social que profundiza la discriminación múltiple e interseccional. El Estado debe considerarla en el diseño de políticas públicas y en la legislación sobre materia laboral.

También se abordó la percepción de las entrevistadas sobre los avances de la garantía y protección de este derecho.

No se ha avanzado en nada con la discapacidad. [...] No, a mí al menos no me han servido de nada [los avances normativos]. Solo para conservar el trabajo, pero ni así.⁵⁰

Verá, que yo sepa... yo no he visto que personas mujeres con discapacidad estén ubicadas en un trabajo, porque al menos en mi asociación somos personas ya mayores. [...] Entonces, no. Yo pienso que, en lo laboral, nada hemos podido avanzar.⁵¹

Yo tuve realmente muchísima suerte de tener un Estado que en ese momento realmente velaba por la salud [...]. Entonces esto también significó que, por ejemplo, se reconozca que tú puedas estar en un puesto público. Puedes acceder a ello porque en ese momento se reconocía la meritocracia; eso en papel, que por lo menos es un marco que te permite exigir.⁵²

Pienso que ha existido un avance significativo; sin embargo, aún existen brechas que no permiten

44 Katerin Paredes, entrevistada por la autora, 23 de octubre de 2024.

45 Participante 4, entrevistada por la autora, 25 de octubre de 2024.

46 Participante 1, entrevistada por la autora, 9 de octubre de 2024.

47 Lupe Gallo, entrevistada por la autora, 11 de octubre de 2024.

48 Katerin Paredes, entrevistada por la autora, 23 de octubre de 2024.

49 Participante 4, entrevistada por la autora, 25 de octubre de 2024.

50 Participante 1, entrevistada por la autora, 9 de octubre de 2024.

51 Lupe Gallo, entrevistada por la autora, 11 de octubre de 2024.

52 Katerin Paredes, entrevistada por la autora, 23 de octubre de 2024.

que estos procesos inclusivos sean más fáciles y efectivos.⁵³

Las dos participantes de mayor edad relativa dentro de la muestra perciben nulos avances en materia laboral respecto a este grupo minoritario. Sin embargo, las restantes señalan avances importantes —aunque no suficientes—, particularmente en el marco de la exigibilidad. Además, las participantes concordaron en la percepción generalizada de regresión de este y otros derechos, ligada entre otras cosas al contexto mundial y a la reducción de esfuerzos estatales.

En conclusión, a pesar de los avances en esta materia, la protección y la promoción del derecho al trabajo no logran materializarse en el empleo de las mujeres con discapacidad, lo que impide que puedan ejercer su derecho de forma efectiva. A pesar de los altos índices reportados por los entes rectores en materia laboral y de discapacidades, o sobre personas sensibilizadas en discapacidades, parecerían ser ineficaces para combatir prácticas nocivas y prejuicios en la colectividad. Se percibe que el Estado ha dejado de lado la supervisión del cumplimiento de normativa y de las medidas y políticas públicas de trabajo y empleo; y que la aplicación del modelo de derechos humanos en el abordaje de la discapacidad sigue siendo incipiente por parte de los agentes estatales.

Finalmente, en cuanto a la categoría de reparación integral, se identificó que únicamente una entrevistada tenía nociones claras y conocimientos sobre el tema. Las demás participantes carecían de conocimientos previos, por lo que fue necesario proporcionarles una breve contextualización. Luego de ello, señalaron que ante una violación del derecho al trabajo, una indemnización o compensación económica no es suficiente para transformar estructuras vulneradoras. Por ello, expusieron sus demandas y alternativas que generen ingresos para alcanzar una vida digna.

Una indemnización, apoyo psicológico y que nos den seguimiento a los casos para que ya no nos vuelvan a tratar así. [...] Que no volvamos a ser vulnerados.⁵⁴

Sabe que eso no va a pasar. Yo le pediría que las leyes que están a nuestro favor no las tope. Les deje como están. Y si es que quiere cambiar, cambie a mejores, no a peores.⁵⁵

Entonces, el Estado tiene que empezar a pensar si la reparación integral para que tú obtengas recursos que faciliten tu supervivencia es a través de asignarte un puesto de trabajo, porque [también] puede ser una reparación, una pensión vitalicia, por ejemplo.⁵⁶

Como está la situación del país y a nivel mundial, yo pienso que es muy poco [se refiere a la indemnización, tomando como referente lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades].⁵⁷

También se reveló la desconfianza hacia las instituciones legislativas y judiciales. Una de las participantes expuso el desconocimiento de los enfoques interseccional y de discapacidades por parte de los jueces, tomando como referencia el reducido número de fallos en casos de violencia contra las mujeres que han contemplado una reparación integral. Todas las voces se unieron para insistir en mejorar las condiciones laborales para las mujeres con discapacidad física, a través de una mejor y mayor sensibilización de la sociedad, la promoción de oportunidades, la implementación de infraestructuras más accesibles a través de ajustes razonables y la posibilidad de una renta universal.

Un tema adyacente que surgió en todas las entrevistas y merece especial atención es el trato proporcionado por los profesionales de la salud, tanto en los procesos de calificación de la discapacidad como en la prestación permanente de los servicios de salud pública. Los testimonios evidencian la falta de sensibilidad y empatía y la necesidad de un trato más humano. Por ello, es importante considerar la complejidad de los derechos humanos, su interconexión y su aplicación progresiva y universal, reparando no solo la vulneración al derecho al trabajo, sino también la afectación en el goce de otros derechos.

A continuación se presenta la esquematización de entrevistas utilizada en el estudio. La figura 6 muestra algunos extractos importantes de las entrevistas, organizados en función de las categorías de estudio.

53 Participante 4, entrevistada por la autora, 25 de octubre de 2024.

54 Participante 1, entrevistada por la autora, 9 de octubre de 2024.





55 Lupe Gallo, entrevistada por la autora, 11 de octubre de 2024.

56 Katerin Paredes, entrevistada por la autora, 23 de octubre de 2024.

57 Participante 4, entrevistada por la autora, 25 de octubre de 2024.

Figura 6

Esquematzación de extractos de entrevistas

	 <p>Participante 1</p> <p>Servidora pública con discapacidad física adquirida</p>	 <p>Sra. Lupe Gallo</p> <p>Presidente de la Asociación de Personas con Discapacidad Física Caminemos Juntos Cotopaxi</p>	 <p>Abg. Katerín Paredes Carreño</p> <p>Responsable de la Oficina Técnica Zonal 3 del Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos en el período febrero/2024-marzo/2025</p>	 <p>Participante 4</p> <p>Servidora pública con discapacidad física</p>
TITULAR DE DERECHO	Discriminación, humillación, maltrato, todo tipo de problema. He recibido toda clase de insultos, solo ha faltado que me agredan. [...] Los compañeros de aquí me ven como bicho raro, por debajo del hombro [...] todo el tiempo me quedan viendo como algo que no vale, ni siquiera responden al saludo. [...]	En lo laboral nada hemos podido avanzar. Hay personas que no nos tratan como si no fuéramos personas humanas, que nos quieren tener aisladas. [...] Yo digo que no veré, yo, por ejemplo, por mí, yo puedo manejar o puedo cualquier cosa. Si me ponen en este puesto voy a poder hacer. Si yo llevo mi hogar mi trabajo, todo, por qué no un puesto. Solo es aprender y coger experiencia y todo, sea perfectamente nosotros podemos desenvolernos como mujeres.	[lidiar con] gente en Talento Humano que cuestionaba si las citas médicas más eran reales. [...] Entonces todas estas cosas, creo que si son una factura mucho más alta para las mujeres porque además nosotras crecemos con esta idea de que necesitamos "terminarnos", o sea, siempre tenemos que lucir mejor, ser mejor, estar mejor. [...] En algunos casos era como de ley yo me iba a quejar. Entonces, ya no me decían nada. No lo decían, pero yo lo sentía como [que pensaban]: "La enferma".	[...], te quieren limitar a actividades que tú si puedes hacer, solo por tener una discapacidad. Cuando tú si puedes hacer actividades, ellos dicen "no". [...] en el ambiente laboral existen, te ponen inconvenientes o te ponen trabas para que tú te desmotives. Para una mujer [es más difícil conseguir empleo], por todos los estereotipos, por el machismo que aún existe en la sociedad. [...] Porque si tú buscas o ves la mayoría de ofertas ves: "Necesito un señor joven y así", hay muy pocas ofertas para mujeres.
DERECHO AL TRABAJO	Yo creo que el Estado nos garantiza el derecho al trabajo, pero cuando ya estamos trabajando se olvida que existimos. [...] En mi caso con el dolor, tengo que subir y bajar gradas y eso se supone que se debería solucionar, pero no tenemos aquí eso. [...] Lo único que he tomado en cuenta es que por tener discapacidad tenemos que trabajar y que, si nos mandan, es una despedida intempestiva. Es lo único que yo he sabido de la discapacidad, no he sabido más. No se ha avanzado nada con la discapacidad.	Claro que también a nuestro alcance, no. Los trabajos que sean... que no sean... como le puedo decir... [estén acordes] a nuestra discapacidad, que sea acoplado. [...] A veces por la discapacidad física, hay instituciones que le ponen trabas. O le ponen en un lugar donde no va a poder hacer el trabajo por la discapacidad. [...] A nosotros tendrían que darnos un trabajo, que se acople a nuestra vida, a nuestra discapacidad.	[...] Y ese ha sido uno de mis mayores aprendizajes de venir de este mundo respetuoso (de las ONG) a un mundo público en el que tienes que realmente ejercer tus derechos, pero disputarlos. [...] Entonces es estas formas de ir adaptando el sistema a ti, no que tú te vayas adaptando a un sistema rígido que está pensando en cuerpo sano, en funcionales y no a tus necesidades. Los derechos se van cumpliendo en la medida en la que tú te empoderas de tus derechos, entonces si tú no exiges no pasa nada si te los vulnera porque no hay quien les diga oigan no conmigo, no.	Pienso que ha existido un avance significativo, sin embargo, aún existen brechas que no permiten que estos procesos inclusivos sean más fáciles y efectivos. [...] Creo que la infraestructura en algunas instituciones públicas y también privadas también deben ser más accesible para las personas con discapacidad. Mi empleo aporta mucho [en mi desarrollo personal] ya que todos somos parte de la institución o llegamos a un puesto con metas y objetivos claros. Me gusta lo que hago; sin embargo, si no tuviera este empleo, probablemente me sentiría decepcionada y triste [...] Yo pienso que más que una discapacidad física, deben ver tu sentido emocional
REPARACIÓN INTEGRAL	[Yo pediría] una indemnización, seguir en mi trabajo, apoyo psicológico y seguimiento para que ya no nos vuelvan a tratar así. Tanto como compensado no, porque ese dolor no pasa, pero por lo menos sé que tenemos el apoyo de alguien que diga que no le pueden tratar mal. En hacer un seguimiento. Que haya una persona con discapacidad que sea del CONADIS que se encargue de hacer seguimiento de las personas con discapacidad que trabajamos. Eso debería hacer.	Sabe que eso no va a pasar, yo pienso. Yo pediría que las leyes que están a nuestro favor no las tope, les deje como está y si es que quiere cambiar que cambie a mejores no a peores. [Respecto a la indemnización] No, porque... si al menos ya ha trabajado años, quizá en otro lado ya no le cogen. Entonces ahora hasta para jubilarse. Póngase que, en otro lado, ya no le den trabajo. Aquí deberían hacer como en otros países. Las personas con discapacidad son primordial ahi. Allí dízque les da una mensualidad.	[...] Hace falta que los jueces estén sensibilizados en discapacidad y enfermedades catastróficas. Y los jueces no lo están. Yo ahí si voy a volver a decir que por lo menos el acceso a una salud de calidad y calidez tienes que ser gratuito. el acceso a -no sé si podríamos hablar de- una renta universal también sería una forma de llegar, y [...] hacer espacios accesibles. Pero de verdad, no esas rampas que tienen ahí, en las que son claro que te demanda un esfuerzo físico.	Que se capacite a todas personas para que sean un poco más humanas con las personas con discapacidad. Que se den cuenta, que pongan ellos en lugar de uno para ver a mi cómo me gustaría que me traten o cómo yo me gustaría realizar mis actividades.

Elaboración propia.

Conclusiones

Las mujeres con discapacidad física enfrentan experiencias recurrentes sobre barreras físicas y actitudinales para ejercer su derecho al trabajo en el ámbito público de la ciudad de Latacunga. Estas barreras no se reducen a hechos individuales, sino que evidencian estructuras sistemáticas de exclusión y discriminación en entornos sociales y laborales que les impiden alcanzar la igualdad material. En los casos estudiados, se evidencia una vulneración del derecho al trabajo: el Estado ecuatoriano, como empleador y como principal garante de derechos, ha incurrido en la omisión sistemática del cumplimiento de sus obligaciones de respeto, garantías y logro progresivo. La vulneración del derecho al trabajo se produce tanto en el acceso como en las condiciones laborales, y se suma a la acción directa de agentes estatales que sostienen estructuras vulneradoras.

Las mujeres con discapacidad física aún se encuentran en un campo de invisibilización y de marginación que permea todos los ámbitos sociales, partiendo incluso del ámbito familiar. En ese sentido, no solo se enfrentan a una discriminación abierta sino también indirecta, muchas veces a través de formas sutiles en que la población dominante termina promoviendo la exclusión y el

estigma. Estas prácticas se constituyen como un común denominador en el empleo público y condicionan la conciencia plena sobre la titularidad de derechos. Por ello, frente a una vulneración del derecho al trabajo, en lugar de denunciarlo y demandar su cumplimiento, las mujeres optan por asumir la cultura del silencio o por insertarse en otras plazas laborales.

Sumado al incumplimiento de obligaciones positivas y negativas del Estado empleador, se pone de manifiesto la problemática en el diseño y la implementación de la política pública de discapacidades, que limitan la justiciabilidad del derecho al trabajo en sus dimensiones de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad. En otras cuestiones, se destaca la ausencia de mecanismos, estructuras e indicadores para su ejecución y seguimiento, la falta de articulación entre entidades responsables en materia laboral, la falta de enfoque de género e interseccional en el diseño, y la asignación insuficiente de recursos.

Como hemos analizado, la exclusión de las mujeres con discapacidad física del ámbito laboral no se origina en una sola causa, sino que es el resultado de la superposición de estructuras históricas de opresión. Por lo tanto, la reparación integral en este tipo de vulneraciones debe tener una lógica transformadora, que coadyuve a modificar el contexto que produjo la vulneración y

que permita acercar a los sujetos al goce real y efectivo de su derecho. La compensación individual no basta cuando la sociedad ha normalizado dinámicas discriminatorias hacia las mujeres con discapacidad física.

La legislación interna ha ido alineándose con las exigencias de la evolución de los instrumentos internacionales; no obstante, la brecha entre igualdad formal e igualdad material es cada vez más amplia. Tanto las estadísticas nacionales como la percepción de los sujetos de derechos dan señales no solo de un incumplimiento de la garantía del derecho al trabajo, sino de una regresión generalizada de derechos, en que las mujeres experimentan una mayor exclusión y desventaja estructural.

Referencias

- Arenas, Miriam. "Una mirada interseccional a la violencia contra las mujeres con diversidad funcional". *Oñati Socio-Legal Series* 5, n.º 2 (2015): 367-88. <https://tinyurl.com/7bh8nxj2>.
- Biel, Israel. *Los derechos humanos de las personas con discapacidad*. Valencia, ES: Tirant lo Blanch, 2011.
- CIDH. *El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales*. Washington DC: OEA, 2011. <https://tinyurl.com/yrdpzuk3>.
- Corte IDH. "Sentencia de 31 de agosto de 2017 (excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas)". *Caso Lagos del Campo vs. Perú*. 31 de agosto de 2017. <https://tinyurl.com/mtvnm9ym>.
- . "Sentencia de 22 de junio de 2022 (fondo, reparaciones y costas)". *Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica*. 22 de junio de 2022. <https://tinyurl.com/msjpe9y6>.
- Ecuador. *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- . *Evaluación socioeconómica PNDA COVID-19 Ecuador: Marzo-diciembre, 2020*. Quito: Gobierno de Ecuador, 2021. <https://rb.gy/n7gnfc>.
- . *Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial 796, Suplemento, 25 de septiembre de 2012.
- Ecuador CONADIS. *Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2021-2025*. Quito: CONADIS, 2022.
- Ecuador Corte Constitucional. *Reparación integral: Análisis a partir de la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador*. Quito: Corte Constitucional del Ecuador, 2018. <https://tinyurl.com/a4knef84>.
- . "Sentencia 004-18-SEP-CC". En *Juicio n.º 0664-14-EP*. 3 de enero de 2018.
- . "Sentencia 258-15-SEP-CC". En *Juicio n.º 2184-11-EP*. 12 de agosto de 2015.
- . "Sentencia 1292-19-EP/21". En *Juicio n.º 1292-19-EP*. 15 de diciembre de 2021.
- . "Sentencia 2091-21-EP/24". En *Juicio n.º 2091-21-EP*. 24 de octubre de 2024.
- Ecuador INEC. *Principales resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo: Anual*. Quito: INEC, 2024.
- Ferreira, Miguel, y Amparo Cano. "Capacitismo neoliberal: Los derechos y las condiciones de empleo de las personas con discapacidad/diversidad funcional (PDF) en España". *Dilemata. Revista Internacional de Ética Aplicada* 36 (2021): 19-34. <https://tinyurl.com/y9exp49w>.
- Granja, Emilio. "Representaciones de las discapacidades en prensa escrita a partir de las noticias sobre Lenin Moreno". *#PerDebate* 2, n.º 1 (2018): 240-57. <https://doi.org/10.18272/pd.v2i0.1337>.
- IIDH. *Derechos de las personas con discapacidad: Módulo 6*. San José: IIDH / Norwegian Ministry of Foreign Affairs / Asdi / Visión Mundial, 2007. <https://tinyurl.com/h24xdjff>.
- López, María Asunción, y María del Pilar Millor. "Mujer, discapacidad y contrato de trabajo". En *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género*, coordinado por Carmen Grau y Carolina Mesa, 815-28. Valencia, ES: Tirant lo Blanch, 2014.
- Molina, Carlos. "La nueva justiciabilidad de los derechos laborales en la Convención Americana de Derechos Humanos". *Revista Jurídica del Trabajo* 3, n.º 9 (2022): 51-86. <https://tinyurl.com/yj99t25x>.
- Navarro, Rocío, y Juana Ruiloba. "¿Administraciones públicas inclusivas? La implementación de la normativa sobre el acceso de las mujeres con discapacidad al empleo público". *Gestión y Análisis de Políticas Públicas. Nueva Época* 28 (2022): 112-26. <https://doi.org/10.24965/gapp.i28.10901>.
- Núñez, Lorena, y Constanza López. "El dis/capacitismo en el espacio laboral: Subjetividades y resistencias". *Tramas. Subjetividad y Procesos Sociales* 31, n.º 54 (2020): 13-38. <https://tinyurl.com/5fdpbmtb>.
- ONU Asamblea General. *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. 24 de enero de 2007. A/RES/61/106.
- . *Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. 4 de marzo de 1994. A/RES/48/96.
- ONU CDESCR. *Observación general n.º 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación*. 26 de abril de 2018. CRPD/C/GC/6.
- ONU Comité sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer. *Observaciones finales sobre el décimo informe periódico del Ecuador*. 24 de noviembre de 2021. CEDAW/C/ECU/CO/10.
- ONU Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Observación general n.º 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo*. 7 de octubre de 2022. CRPD/C/GC/8.
- . *Observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados del Ecuador*. 21 de octubre de 2019. CRPD/C/ECU/CO/2-3.
- ONU Consejo de Derechos Humanos. *Informe de la relatora especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Rashida Manjoo*. 23 de abril de 2010. A/HRC/14/22.

- . *Informe del Grupo de Trabajo sobre la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y Otras Empresas*. 23 de abril de 2010. A/HRC/41/43.
- Ortega, Elizabeth. “Violencias epistémicas, mujeres y universidad: Relaciones (im)posibles con la discapacidad”. En *Cartografías de la discapacidad: Una aproximación pluriversal*, coordinado por Leila Schewe y Alexander Yarza, 39-54. Buenos Aires: CLACSO, 2022.
- Parra, Carlos, Beatriz Londoño, Carolina Herrera y Héctor Castañeda. *Derechos humanos y discapacidad*. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario, 2004.
- Reyes, Ariadna. “Reparación integral y transformadora para víctimas de femicidio”. *Analysis* 39, n.º 3 (2025). <https://tinyurl.com/78b5f45m>.
- Rojas, Sonia. “Trazos de deshumanización: La discapacidad en la línea del no-ser”. En *Estudios críticos en discapacidad: Una polifonía desde América Latina*, coordinado por Alexander Yarza, Laura Sosa y Berenice Pérez, 101-31. Buenos Aires: CLACSO, 2019.
- Schur, Lisa. “The Difference a Job Makes: The Effects of Employment among People with Disabilities”. *Journal of Economic Issues* 36, n.º 2 (2002): 339-47. <https://tinyurl.com/5n8z6p3j>.
- Suescún, Juanita. “Consideraciones para la reparación transformadora para las mujeres con discapacidad víctimas del conflicto armado en Colombia”. Proyecto de grado, Universidad de los Andes, Colombia, 2014. <https://tinyurl.com/3e9whzn7>.
- Torres, Washington, y Carla Ojeda. “Panorámica descriptiva de la estructura orgánica del sector público ecuatoriano en el año 2022”. *Boletín de Coyuntura* 44 (2025): 17-26. <https://doi.org/10.31243/bcoyu.44.2025.2566>.

Declaración de conflicto de intereses

La autora declara no tener ningún conflicto de interés financiero, académico ni personal que pueda haber influido en la realización del estudio.