PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE MANABÍ
CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN

INSERCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS MINI MARKETS DEL CANTÓN CHONE, PROVINCIA DE MANABÍ, EN EL PERIODO 2023-2024

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
INEQUIDADES, EXCLUSIONES, DESIGUALDADES Y DERECHOS HUMANOS

SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN
RIQUEZA, POBREZA, MARGINACIÓN Y DESIGUALDAD

PREVIO AL TÍTULO DE
ABOGADO

AUTOR
JOSEPH ALEXANDER FREILE RUIZ

TUTOR
AB. PÉREZ MOREIRA OTTO RODRIGO

PORTOVIEJO, MARZO DE 2026

Certificación del Tutor de Trabajo de Integración Curricular

Ab. Otto Rodrigo Pérez Moreira, docente la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí.

CERTIFICO:

En mi calidad de tutor del Trabajo de Integración Curricular, certifico haber revisado el presente manuscrito de investigación, el cual que se ajusta a las normas vigentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí, cumpliendo la Normativa del Trabajo de Integración Curricular; en consecuencia, es apto para su presentación y sustentación.

Portoviejo, 8 de enero de 2026

Atentamente,

Ab. Otto Rodrigo Pérez Moreira, Mg.

Acta de Aprobación del Trabajo de Integración Curricular

El Tribunal examinador aprueba el Trabajo de Integración Curricular titulado "INSERCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS MINI MARKETS DEL CANTÓN CHONE, PROVINCIA DE MANABÍ, EN EL PERIODO 2023-2024" en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí.

Otto Rodrigo Pérez Moreira	Luis Ángel Jara Pullas	Karina Haro Tufiño
Lector 1/Tutor	**Lector 2**	**Lector 3**

Declaración de Originalidad

Este manuscrito no contiene ningún tipo de material que ha sido aceptado para la obtención de un título universitario en otra institución, excepto en forma de información de soporte que ha sido debidamente citada. Este trabajo es de total responsabilidad del autor, quien declara bajo juramento que ninguna sección de este trabajo de integración curricular infringe los derechos de otros autores.

Portoviejo, 08 de enero del 2026

Joseph Alexander Freile Ruiz

CI. 1720597655

Declaración sobre Derechos de Autor

Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a distribuir este manuscrito de investigación en medios físicos y electrónicos con el fin de promover la divulgación de mis resultados a la comunidad científica y a la sociedad en general. Adicionalmente, autorizo el uso de los contenidos de esta investigación como bibliografía para fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, citando como fuente al autor de este trabajo.

Portoviejo, 08 de enero del 2026

Joseph Alexander Freile Ruiz

CI.1720597655

Aprobación de Defensa Oral Pública

Los miembros del Tribunal designados por el honorable Comité Académico dan por aprobado el Trabajo de Titulación "INSERCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS MINI MARKETS DEL CANTÓN CHONE, PROVINCIA DE MANABÍ, EN EL PERIODO 2023-2024"**.**

Otto Rodrigo Pérez Moreira	Luis Ángel Jara Pullas	Karina Haro Tufiño
Tribunal 1/Tutor	**Tribunal 2**	**Tribunal 3**

Agradecimiento

Agradezco mucho a Dios por darme la sabiduría, la salud y la fuerza para terminar este proceso académico. Mi más sincero agradecimiento a mi madre, Carmen Gina Ruiz Andrade, por estar conmigo en cada paso de este camino, por creer en mí, por sus palabras que me animaban y por apoyarme incluso en los momentos más difíciles. Este logro también es suyo. Finalmente, quiero agradecer a todas las personas que, de alguna manera u otra, ayudaron a terminar esta tesis.

Dedicatoria

Dedico este trabajo primero a Dios, porque siempre me guía, me da fuerza cuando hay dificultades y me permite llegar hasta aquí con fe y esperanza. De manera especial, dedico esta tesis a mi madre, Carmen Gina Ruiz Andrade, por su amor incondicional, su sacrificio silencioso y su apoyo inquebrantable. Tu ejemplo de lucha, paciencia y perseverancia fue lo que me ayudó a seguir adelante sin rendirme y a siempre creer en lo que podía lograr.

Resumen

Esta investigación estudia cómo se cumplieron las leyes y políticas públicas relacionadas con el empleo de personas con discapacidad en los mini mercados del cantón Chone durante los años 2023 y 2024. El estudio se basa en el reconocimiento constitucional del derecho a trabajar en igualdad de condiciones y en la obligación del Estado y de los empleadores de asegurar una inserción laboral real para este grupo prioritario. Aunque en el ámbito del comercio minorista local se observa una diferencia entre las normas vigentes y su aplicación en la práctica. La investigación utiliza un enfoque cualitativo basado en el paradigma norma, valor y hecho, lo que permite vincular el análisis jurídico con la realidad social que se observa. Para lograr esto, se realizaron entrevistas semiestructuradas con dueños de tiendas pequeñas y con personas con discapacidad, además de observar directamente las condiciones de trabajo e infraestructura de esos lugares. Además, se llevó a cabo un análisis basado en el marco constitucional, legal e internacional, junto con el estudio de las decisiones importantes de la Corte Constitucional del Ecuador. Los resultados evidencian un bajo nivel de cumplimiento de la normativa de inclusión laboral, lo cual se atribuye al limitado conocimiento de la legislación vigente, a la insuficiente accesibilidad de los espacios laborales y a la persistencia de prejuicios sociales. Se concluye que, aunque existe un marco legal sólido, la participación laboral en los mini markets de Chone sigue siendo limitada, lo que requiere mejorar la supervisión, aumentar la conciencia de las empresas e implementar medidas de acción positiva.

Palabras clave: inclusión laboral, personas con discapacidad, mini markets, derechos laborales, igualdad material, políticas públicas.

Abstract

This research studies how laws and public policies related to the employment of people with disabilities were implemented in mini-markets in the Chone canton during 2023 and 2024. The study is based on the constitutional recognition of the right to work under equal conditions and the obligation of the State and employers to ensure genuine labor market inclusion for this priority group. However, a gap is observed between current regulations and their practical application in the local retail sector. The research employs a qualitative approach based on the norm-value-fact paradigm, which allows for linking legal analysis with observed social reality. To achieve this, semi-structured interviews were conducted with small shop owners and people with disabilities, in addition to direct observation of working conditions and infrastructure in these establishments. Furthermore, an analysis was carried out based on the constitutional, legal, and international framework, along with a study of key decisions by the Constitutional Court of Ecuador. The results show a low level of compliance with labor inclusion regulations, which is attributed to limited knowledge of current legislation, insufficient accessibility of workplaces, and persistent social prejudices. It is concluded that, although a solid legal framework exists, labor participation in Chone's mini-markets remains limited, requiring improved oversight, increased awareness among businesses, and the implementation of affirmative action measures.

Keywords: labor inclusion, people with disabilities, mini-markets, labor rights, substantive equality, public policies.

Tabla de Contenidos

Certificación del Tutor de Trabajo de Integración Curricular II

Acta de Aprobación del Trabajo de Integración Curricular..... III

Declaración de Originalidad IV

Declaración sobre Derechos de Autor V

Aprobación de Defensa Oral Pública..... VI

Agradecimiento..... VII

Dedicatoria..... VIII

Resumen..... IX

Abstract X

Introducción 13

Presentación del Problema Jurídico 15

Objetivos 16

Objetivo General 16

Objetivos Específicos 16

Aportes y valor de la investigación 16

Capítulo I. Marco teórico..... 18

Capítulo II. Marco Normativo, jurisprudencial y metodológico. 25

Código de trabajo 27

Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) 32

Ley Orgánica de Personas con Discapacidad 36

Normativa internacional..... 40

Jurisprudencia 43

Sentencia 2126-19-EP/24, Corte Constitucional del Ecuador (25 de abril de 2024) 43

Sentencia 743-21-EP/24, Corte Constitucional del Ecuador (24 de octubre de 2024)..... 45

Sentencia No. 689-19-EP/20, Corte Constitucional del Ecuador (22 de julio de 2020) ..46
Capítulo III. Análisis de jurisprudencia y/o resultados de investigación.....51
Conclusiones.....56
Recomendaciones 59
Referencias Bibliográficas.....62
Anexos 68
Entrevista semiestructurada: Propiertario de mini market 68
Entrevista semiestructurada: Persona con discapacidad 71
Entrevista semiestructurada: Trabajadores de minimarket 73

Introducción

La inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral constituye uno de los pilares fundamentales para la consolidación de sociedades verdaderamente equitativas, que respeten los derechos humanos y promuevan el desarrollo integral de todos sus miembros. A pesar de los avances normativos en materia de inclusión, en muchos contextos locales persisten barreras estructurales, culturales y sociales que impiden la participación plena de este colectivo en el mercado laboral. Este trabajo de titulación nace como una solución académica a ese problema, y se centra en analizar la falta de empleo y la incorporación de personas con discapacidad en los mini markets del cantón Chone, durante los años 2023 y 2024.

La elección de este tema se basa en la necesidad de mostrar una realidad que, aunque ha sido estudiada desde varios puntos de vista teóricos y legales, aún no tiene un análisis detallado en situaciones concretas como las que enfrentan los pequeños negocios. Se eligieron los mini mercados porque son importantes para la economía de Chone, ya que ofrecen trabajo fijo y están cerca de la comunidad. Sin embargo, en estos lugares se ha observado una cantidad muy pequeña o ninguna persona con discapacidad en sus empleados, lo que genera una preocupación real sobre el cumplimiento de las leyes de inclusión y el respeto a los derechos laborales de este grupo vulnerable.

Mi interés personal en esta investigación viene de una convicción ética y profesional sobre el respeto a la dignidad humana y el valor del trabajo como forma de crecer tanto individual como colectivamente. Desde el punto de vista legal, es importante revisar si las leyes actuales, como la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, se están aplicando bien en las áreas locales y si realmente ayudan a disminuir las diferencias de desigualdad que enfrentan las personas con discapacidad al buscar trabajo.

En las primeras etapas del trabajo se han identificado diversas dificultades que evidencian la importancia de realizar este estudio. En primer lugar, la escasa contratación de personas con discapacidad en los minimarkets refleja una posible contradicción entre lo establecido en la normativa de inclusión y las prácticas reales de las empresas. En segundo lugar, se observa que tanto empleadores como trabajadores no cuentan con el nivel de sensibilización necesario. Asimismo, se evidencia la falta de un entorno físico, tecnológico y organizativo adecuado que facilite la contratación desde un enfoque inclusivo.

Finalmente, se identifica una debilidad en los mecanismos de supervisión y seguimiento por parte de las autoridades competentes, lo que dificulta garantizar el cumplimiento efectivo de la normativa vigente y refuerza el ciclo de exclusión estructural. En este contexto, el presente trabajo tiene como objetivo principal verificar si los minimarkets del cantón Chone cumplen con las leyes y políticas orientadas a promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, estableciendo una relación entre el marco legal y su aplicación en la realidad actual de la región.

Este objetivo se divide en tres metas concretas: en primer lugar, revisar los derechos laborales que se reconocen en las leyes nacionales e internacionales que afectan a personas con discapacidad; en segundo lugar, analizar la situación actual del empleo de este grupo en los mini mercados del cantón; y, en tercer lugar, comprobar cuán efectivas son las políticas públicas que se han puesto en marcha para promover su inclusión en esos lugares. El estudio se basa en un enfoque cualitativo, ya que ayuda a entender mejor las opiniones, dificultades y vivencias de las personas que participan en el tema.

Para lograr esto, se realizarán entrevistas semiestructuradas con propietarios y empleados de mini mercados, así como con personas con discapacidad, junto con observaciones directas en los establecimientos elegidos. A su vez, se realizará un análisis basado en el derecho y los principios dogmáticos del marco legal actual, lo que ayudará a

encontrar posibles lagunas en las leyes o conflictos en su aplicación. Se anticipa que los resultados de este estudio ofrezcan una comprensión clara y situada de la situación actual de las personas con discapacidad en el mercado laboral local, lo que ayudará a crear estrategias de inclusión efectivas que puedan usarse o ajustarse en otros entornos parecidos.

También se pretende fomentar una reflexión crítica sobre el papel que juegan tanto las instituciones públicas como el sector privado en la protección de los derechos laborales de este grupo, promoviendo una cultura de equidad y respeto que vaya más allá del cumplimiento de normas en papel. En definitiva, este trabajo busca contribuir al conocimiento académico sobre la inclusión laboral y también hacer una diferencia positiva en la realidad social del cantón Chone, fomentando lugares de trabajo más justos, diversos y accesibles para todos.

Presentación del Problema Jurídico

La presente investigación busca dar respuesta a la siguiente pregunta jurídica: ¿Cumplen los mini markets de Chone con las leyes y políticas sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad durante el periodo 2023–2024? A partir de esta interrogante, se plantea la hipótesis de que la implementación efectiva del marco normativo vigente en materia de derechos laborales de las personas con discapacidad contribuye significativamente a su inserción en el mercado laboral local, promoviendo un entorno más justo e inclusivo.

El problema legal surge por la posible contradicción entre el decreto constitucional y las leyes que garantizan el derecho al trabajo con igualdad, y la situación real en los mini mercados del cantón Chone, donde se observa una contratación muy baja o incluso nula de personas con discapacidad. Esta situación no solo muestra un daño a los derechos básicos, sino que también indica fallos en la aplicación de las políticas públicas y en los sistemas de control que se deben tener. Justificar este estudio es importante tanto para la comunidad educativa como para la científica, porque trata un tema que conecta el derecho laboral, los

derechos humanos y la justicia social. Investigaciones anteriores, como las de Sonobrio et al. (2022) y García et al. (2022), se han mostrado las barreras culturales, normativas y estructurales que dificultan la inclusión real de este grupo en distintos ámbitos. Sin embargo, muy pocos estudios han centrado su atención en el comercio minorista local, especialmente en lugares con dinámicas socioeconómicas distintas, como Chone.

Este trabajo, por tanto, contribuye al análisis crítico de la normativa vigente y su aplicación real, ofreciendo datos útiles para futuras reformas legales, programas de sensibilización empresarial y políticas públicas de inclusión laboral más eficaces y contextualizadas.

Objetivos

Objetivo General

Analizar el cumplimiento de las leyes y políticas públicas sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad en los mini markets del cantón Chone durante el periodo 2023–2024.

Objetivos Específicos

- Elaborar un diagnóstico de la situación laboral actual de las personas con discapacidad en los mini markets de Chone.
- Definir los derechos laborales de las personas con discapacidad establecidos en la normativa jurídica nacional e internacional vigente.
- Fundamentar la importancia de implementar medidas jurídicas y sociales que garanticen la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector comercial local.

Aportes y valor de la investigación

Esta investigación contribuye a aumentar el conocimiento sobre el derecho y la sociedad en cuanto a cómo trabajar con personas con discapacidad en lugares específicos, como

los pequeños mercados de Chone. Su valor está en mostrar un problema que poco se trata en negocios de pequeño tamaño, donde la falta de este grupo en el trabajo muestra diferencias entre las leyes actuales y su uso real. Además, el estudio presenta un análisis detallado sobre el cumplimiento de las leyes y las políticas públicas, ofreciendo pruebas basadas en hechos que pueden servir a los gobiernos, entidades de supervisión, empleadores y la universidad para crear estrategias de inclusión más eficaces y adaptadas a cada situación. De esta forma, el trabajo no solo ayuda a pensar más sobre los conceptos teóricos, sino que también impulsa un cambio social que busca justicia, respeto a los derechos de las personas y la creación de lugares de trabajo más diversos y acogedores.

Capítulo I. Marco teórico

Conceptualización de la discapacidad

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la discapacidad no se entiende como un atributo individual aislado, sino como el resultado de la interacción entre una condición de salud (por ejemplo, demencia, ceguera o lesión medular) y factores personales y ambientales que pueden limitar la participación plena en la sociedad (World Health Organization, 2023). Esta definición subraya el carácter relacional de la discapacidad, rechazando la visión reduccionista que la considera únicamente una característica individual.

El modelo social de la discapacidad, creado principalmente por autores como Oliver (1990), explica que lo que realmente dificulta la vida de una persona no es su condición física o mental, sino las barreras que existen en la sociedad, la cultura y el entorno que limitan su capacidad para participar. Desde este punto de vista, la falta de acceso de personas con discapacidad en lugares como los mini mercados de Chone no se debe principalmente a sus propias limitaciones, sino más bien a la ausencia de adaptaciones adecuadas y a la continuación de sistemas que favorecen la discriminación.

Barnes (2019) sugiere que la discapacidad se debe entender como algo que se crea en la sociedad, donde las instituciones y las actividades diarias tienen un papel importante en mantener la exclusión.

Este enfoque es muy importante en el ámbito legal, ya que ayuda a entender la discapacidad como un concepto que afecta a todos los ámbitos y requiere respuestas legales completas en temas como accesibilidad, igualdad y no discriminación. Desde el punto de vista de los derechos humanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por las Naciones Unidas en 2006 y aceptada por Ecuador, trata a las personas con discapacidad como individuos con derechos completos. Esto exige a los países que aseguren su participación en la sociedad y en la economía (United Nations, 2006).

Palacios y Romañach (2019) apoyan este enfoque al introducir el concepto de "diversidad funcional", que hace visible la discapacidad como una parte natural de la diversidad humana, con efectos directos en la creación de políticas públicas y en el uso de principios de igualdad material dentro del derecho constitucional. En un análisis importante, Campbell (2009) que se refiere al conjunto de normas sociales que favorecen ciertos cuerpos y habilidades que se consideran "normales", lo que lleva a la exclusión estructural de las personas que no se ajustan a ese modelo.

Para un estudio legal sobre la integración laboral o comercial en Chone, este enfoque ayuda a analizar cómo las actividades diarias de los mini mercados reflejan discriminaciones indirectas, incluso si no están claras en las normas escritas. Además, la Teoría Crítica de la Discapacidad explica que los discursos legales, médicos y sociales han definido a lo largo del tiempo qué cuerpos son considerados útiles y qué cuerpos son excluidos, generando desigualdades que el derecho actual debe solventar (Vehmas & Watson, 2014).

En el Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades de 2012 establece derechos particulares relacionados con accesibilidad, empleo inclusivo y la eliminación de barreras físicas y sociales.

Inclusión laboral

La inclusión laboral de personas con discapacidad constituye un derecho humano fundamental, reconocido tanto en instrumentos internacionales como en legislaciones nacionales. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la ONU, en su artículo 27, garantiza el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, en entornos accesibles, inclusivos y abiertos al público (Naciones Unidas, 2006). En el caso ecuatoriano, la Constitución de 2008, en su artículo 47, obliga al Estado a adoptar medidas para asegurar la inclusión plena en salud, educación, empleo y participación política, mientras que la Ley Orgánica de Discapacidades (LODIS) refuerza este marco al exigir a

empresas públicas y privadas con más de 25 empleados contratar al menos un 4% de personas con discapacidad, además de implementar ajustes razonables y entornos accesibles (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, 2012).

A pesar de estos avances normativos, la investigación evidencia que persisten barreras estructurales, culturales y actitudinales que obstaculizan la inserción efectiva de este colectivo en el mercado laboral. Pérez y Fernández (2021) identificaron que, ante la escasez de oportunidades en el empleo formal, el emprendimiento se convierte en una alternativa viable, siempre que exista apoyo social y acceso a recursos.

La importancia del acompañamiento en los procesos de inserción también ha sido destacada. Jiménez Álvarez (2022), al estudiar la transición a la vida adulta de jóvenes migrantes en España, comprobó que la mentoría social ayuda a superar barreras personales y profesionales, hallazgo extrapolable a las personas con discapacidad que enfrentan exclusiones múltiples. No obstante, la inclusión laboral no puede lograrse sin un cambio profundo en las actitudes sociales. García et al. (2022), al validar un instrumento de medición de actitudes en adolescentes hacia personas con discapacidad intelectual, encontraron la persistencia de posturas negativas, lo que refuerza la necesidad de intervenir desde la educación para transformar imaginarios colectivos discriminatorios.

El estigma es igualmente notorio en entornos laborales ordinarios. Lettieri (2022), en su investigación sobre personas con trastornos mentales graves, concluyó que la estigmatización por parte de empleadores y compañeros sigue siendo una de las principales barreras para la contratación, limitando la integración real incluso en contextos donde existen políticas públicas inclusivas. De manera semejante, Peralta (2021) mostró que, en los gobiernos regionales del Perú, la mayoría de instituciones incumplían con la cuota legal de

contratación, lo que refleja que la normativa, sin un compromiso institucional efectivo, resulta insuficiente para garantizar el acceso laboral.

Existen, sin embargo, experiencias positivas que evidencian el potencial de buenas prácticas. Bazán y Pimentel (2021) documentaron cómo en empresas de Contact Center en Lima, la promoción activa de la diversidad mejoró tanto el clima laboral como la satisfacción de los empleados con discapacidad. Pese a ello, estos casos siguen siendo excepcionales en el contexto latinoamericano. En una línea similar, Sonobrio et al. (2022) estudiaron el Sistema Integrado de Transporte Público de Bogotá, donde la falta de infraestructura accesible y las actitudes discriminatorias resultaban en barreras decisivas para la integración laboral de personas con discapacidad física, demostrando que la exclusión se expresa no solo en las prácticas de contratación, sino también en los entornos y culturas organizacionales.

La literatura también ha enfatizado el papel del emprendimiento por oportunidad. Ortiz y Olaz (2022) hallaron que las personas con discapacidad que emprendían desde esta motivación mostraban mayor autoestima y mejores habilidades socioemocionales, lo que incrementaba sus posibilidades de éxito. Estos resultados ponen de relieve la necesidad de programas que fortalezcan tanto competencias técnicas como habilidades blandas, indispensables en la dinámica laboral contemporánea.

A nivel institucional, la gestión pública enfrenta desafíos significativos. Zarpán (2022), en su análisis de la Municipalidad de Tumán (Perú), señaló la ausencia de políticas claras y de infraestructura adecuada como limitantes críticas. En el caso ecuatoriano, Espinoza y Gallegos (2018) advirtieron que la falta de datos confiables y de mecanismos de evaluación impide conocer el verdadero impacto de las políticas inclusivas. De manera complementaria, Forcada (2015), en su estudio sobre empresas privadas en Rosario (Argentina), destacó que la incorporación genuina de personas con discapacidad requiere

tanto sensibilización empresarial como adaptación del entorno laboral, además de un seguimiento continuo por parte de recursos humanos.

En síntesis, la inclusión laboral de personas con discapacidad es un fenómeno multidimensional que va más allá de la existencia de leyes o políticas formales. Implica considerar la interacción entre marcos normativos, prácticas empresariales, contextos culturales y actitudes sociales. Los estudios revisados coinciden en que, aunque se han dado pasos importantes hacia la equidad, la exclusión persiste en formas visibles e invisibles: desde el incumplimiento de cuotas legales hasta los prejuicios arraigados en las organizaciones.

Por ello, analizar la ausencia e inserción de personas con discapacidad en los mini markets de Chone durante el periodo 2023–2024 resulta relevante. Estos espacios, al formar parte del comercio local e informal, ofrecen un escenario poco explorado en la literatura académica, pero de gran valor práctico para comprender las condiciones reales de inclusión en economías pequeñas. Investigar este sector permitirá no solo visibilizar las oportunidades y obstáculos existentes, sino también proponer medidas contextualizadas que impulsen una participación laboral más equitativa, sostenible y adaptada a las necesidades de las personas con discapacidad en entornos locales.

Barreras que limitan la inclusión

A pesar de los avances normativos, la implementación práctica enfrenta numerosas dificultades. Uno de los principales obstáculos sigue siendo el estigma social que asocia erróneamente la discapacidad con incapacidad productiva. Esta percepción impide que muchas personas con discapacidad accedan a entrevistas de trabajo o sean consideradas para cargos de responsabilidad (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

La dificultad para acceder al entorno físico, tecnológico y de comunicación limita bastante la inclusión. Muchas empresas no tienen rampas, señales adaptadas, intérpretes de lenguaje de señas o herramientas tecnológicas que ayuden a personas con discapacidad visual o auditiva. La ausencia de estas condiciones forma una barrera estructural que lesiona el principio de igualdad sustantiva (CONADIS, 2021).

En lo que respecta a la organización, se nota una falta de una cultura fuerte de inclusión en el trabajo en muchas empresas, especialmente en las microempresas y pequeños negocios que no reciben apoyo técnico o incentivos bien definidos. A esto se añade que los equipos de recursos humanos tienen poca formación para entender la discapacidad desde la perspectiva de los derechos, en lugar de seguir un enfoque asistencialista, según el Ministerio de Trabajo del Ecuador (2020). Finalmente, las mismas instituciones públicas tienen problemas para cumplir con la cuota de empleo.

Según información del CONADIS, solo el 28% de las personas con discapacidad que tienen edad para trabajar en Ecuador tiene un empleo, y de ese porcentaje, más del 60% trabaja en situaciones de informalidad o subempleo (CONADIS, 2021).

Beneficios de la inclusión laboral

Lejos de representar una carga, las personas con discapacidad aportan significativamente a las organizaciones. Diversos estudios han demostrado que los trabajadores con discapacidad muestran altos niveles de compromiso, puntualidad y sentido de pertenencia (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Asimismo, promueven ambientes laborales más empáticos y colaborativos.

Desde el punto de vista económico, la inclusión permite reducir la pobreza estructural de los hogares donde hay miembros con discapacidad, al generar ingresos estables y disminuir la dependencia de ayudas estatales. También ayuda a mejorar la confianza en sí mismos y el crecimiento personal de los empleados, lo cual tiene un efecto positivo en su

eficiencia. En cuanto a los empleadores, la Ley Orgánica de Discapacidades proporciona beneficios fiscales significativos.

Por ejemplo, las empresas que contratan a personas con discapacidad pueden tener un descuento adicional del 150% en los gastos que tienen que hacer con los sueldos de esas personas, siempre que las contraten y las mantengan durante al menos un año, según el Servicio de Rentas Internas del Ecuador del año 2022. Además, estas prácticas mejoran la imagen de la empresa y aumentan el compromiso social de las organizaciones, algo que los consumidores y aliados estratégicos aprecian. En un mercado donde la competencia es fuerte, decidir implementar una política de inclusión es una elección importante que beneficia al negocio en el futuro. La participación de personas con discapacidad en el trabajo no debe mirarse solo como algo que se debe hacer por ley, sino como una oportunidad para crear empresas más humanas, diferentes y duraderas.

La normativa ecuatoriana ofrece un marco sólido, pero es fundamental fortalecer los mecanismos de seguimiento, sanción e incentivo. El camino hacia la inclusión requiere voluntad política, cambio cultural y acompañamiento técnico. Asimismo, es necesario visibilizar las buenas prácticas, crear redes de empleadores inclusivos y promover la participación activa de las propias personas con discapacidad en la formulación de políticas.

Solo así será posible cerrar la brecha entre la norma y la realidad, y avanzar hacia un país donde trabajar no sea un privilegio para unos pocos, sino un derecho garantizado para todos.

Capítulo II. Marco Normativo, jurisprudencial y metodológico.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano en materia de discapacidad ha experimentado un proceso de consolidación normativa progresiva, orientado a la protección y garantía efectiva de los derechos de las personas con discapacidad, especialmente en el ámbito laboral. Este desarrollo se fundamenta en los principios del Estado constitucional de derechos y justicia, establecidos en la Constitución de la República del Ecuador (2008), la cual reconoce la dignidad humana, la igualdad material y la inclusión social como pilares fundamentales del sistema jurídico.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano en materia de discapacidad ha experimentado un proceso de consolidación normativa progresiva, orientado a la protección y garantía efectiva de los derechos de las personas con discapacidad, especialmente en el ámbito laboral. Este desarrollo se fundamenta en los principios del Estado constitucional de derechos y justicia, establecidos en la Constitución de la República del Ecuador (2008).

En este sentido, el artículo 1 de la Constitución establece:

"El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático…"

En relación con el artículo 1, se entiende que el Estado ecuatoriano tiene como finalidad principal garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos, lo cual implica la obligación de promover la inclusión de todos los grupos sociales, incluyendo a las personas con discapacidad. Esto significa que la inserción laboral no constituye una opción, sino una responsabilidad estatal y social.

En concordancia, el artículo 3, numeral 1, dispone:

"Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos…"

En relación con este artículo, se entiende que el Estado debe asegurar que todas las personas accedan a sus derechos en condiciones de igualdad, sin ningún tipo de discriminación. En el contexto de la presente investigación, esta disposición permite analizar

si los mini markets del cantón Chone garantizan el acceso al empleo de las personas con discapacidad o si, por el contrario, existe exclusión en la práctica.

Asimismo, el artículo 11, numeral 2, señala:

"Todas las personas son iguales (…) Nadie podrá ser discriminado por razones de (…) discapacidad…"

En relación con el artículo 11, se entiende que la Constitución prohíbe expresamente la discriminación por discapacidad y reconoce la igualdad de derechos y oportunidades. Esta disposición constituye el fundamento jurídico principal para exigir la inclusión laboral, ya que cualquier exclusión basada en la discapacidad sería contraria al orden constitucional.

De igual manera, el artículo 66, numeral 4, reconoce:

"El derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación."

En relación con este artículo, se entiende que la igualdad no debe ser solo formal, sino también material, lo que implica la necesidad de adoptar medidas que permitan a las personas con discapacidad acceder realmente al empleo. En este sentido, la inclusión laboral requiere acciones concretas y no solo reconocimiento de derechos.

Por su parte, el artículo 35 establece:

"Las personas (…) con discapacidad (…) recibirán atención prioritaria…"

En relación con el artículo 35, se entiende que las personas con discapacidad son consideradas un grupo de atención prioritaria, lo cual implica una protección reforzada por parte del Estado y la sociedad. En el ámbito laboral, esto se traduce en la obligación de generar condiciones que faciliten su acceso al empleo.

En relación con el derecho al trabajo, el artículo 33 dispone:

"El trabajo es un derecho y un deber social…"

Asimismo, el artículo 325 señala:

"El Estado garantizará el derecho al trabajo."

En relación con estos artículos, se entiende que el trabajo constituye un derecho fundamental que debe ser garantizado para todas las personas. En el caso de las personas con discapacidad, esto implica asegurar su acceso al empleo en igualdad de condiciones, lo cual permite evaluar si en los mini markets del cantón Chone se cumple este derecho.

Finalmente, el artículo 330 establece:

"El Estado garantizará la inserción y accesibilidad (…) al trabajo remunerado de las personas con discapacidad…"

En relación con el artículo 330, se entiende que esta disposición constituye el eje central de la inclusión laboral, ya que establece de manera expresa la obligación de garantizar el acceso al trabajo en igualdad de condiciones. Además, prohíbe la reducción salarial por motivos de discapacidad, lo cual refuerza la protección de este grupo.

En el contexto de la presente investigación, este artículo permite analizar si los mini markets del cantón Chone cumplen con esta obligación o si existe una brecha entre la normativa constitucional y la realidad laboral.

Código de trabajo

El Código del Trabajo constituye uno de los principales instrumentos normativos que regulan las relaciones laborales en el Ecuador, estableciendo principios, derechos y obligaciones orientados a garantizar condiciones de trabajo dignas, equitativas y libres de discriminación. En el marco de la presente investigación, su análisis resulta fundamental para determinar si los mini markets del cantón Chone cumplen con las disposiciones legales relacionadas con la inclusión laboral de las personas con discapacidad durante el periodo 2023–2024.

En este sentido, el Código del Trabajo establece en el Art. 3 que:

"El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga."

Esta disposición consagra el principio de libertad de trabajo como un derecho fundamental, lo que implica que toda persona debe tener la posibilidad real de acceder a una actividad laboral sin restricciones injustificadas. Sin embargo, en la práctica, esta libertad puede verse limitada por factores estructurales como la discriminación o la falta de oportunidades, especialmente en el caso de las personas con discapacidad. En el contexto de los mini markets del cantón Chone, la escasa contratación de este grupo evidencia que, aunque la norma garantiza el acceso al trabajo, existen barreras sociales y culturales que impiden que este derecho se materialice plenamente.

Asimismo, el Art. 4 dispone:

"Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario."

Este artículo establece que los derechos laborales no pueden ser negociados ni limitados por voluntad de las partes, lo cual protege especialmente a grupos en situación de vulnerabilidad. En el caso de las personas con discapacidad, esta disposición resulta clave, ya que evita que acepten condiciones laborales precarias o discriminatorias por necesidad económica. No obstante, la baja inclusión laboral en los mini markets sugiere que el problema no radica únicamente en la renuncia de derechos, sino en la falta de acceso inicial al empleo.

De igual manera, el Art. 7 señala:

"En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales (…) se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores."

Este principio de interpretación favorable fortalece la protección jurídica del trabajador, permitiendo que cualquier ambigüedad normativa se resuelva en su beneficio. En el caso de las personas con discapacidad, este criterio debería traducirse en decisiones que

favorezcan su inclusión y permanencia laboral. Sin embargo, en la realidad observada en Chone, este principio parece no aplicarse de manera efectiva, lo que evidencia una brecha entre el marco legal y su implementación.

Seguidamente, el Código del Trabajo establece en el Art. 14 que:

"El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código."

Este artículo reconoce la estabilidad laboral como un elemento esencial del derecho al trabajo, garantizando que la relación laboral no sea interrumpida arbitrariamente. Para las personas con discapacidad, este principio es especialmente relevante, ya que no solo enfrentan dificultades para acceder al empleo, sino también para mantenerse en él. En los mini markets del cantón Chone, este artículo permite analizar si, en los pocos casos de contratación, se garantiza realmente la permanencia o si existen prácticas que limitan la estabilidad laboral.

Por otra parte, el Art. 42 establece:

"Son obligaciones del empleador…"

Este artículo define el conjunto de responsabilidades que tiene el empleador frente al trabajador, incluyendo la obligación de garantizar condiciones adecuadas de trabajo. En el caso de las personas con discapacidad, esto implica no solo cumplir formalmente con la contratación, sino también generar entornos accesibles e inclusivos. En el contexto de los mini markets, la falta de trabajadores con discapacidad sugiere que estas obligaciones no se están cumpliendo de manera integral.

Asimismo, el Art. 42 numeral 33 dispone:

"El empleador público o privado (…) está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad (…) hasta alcanzar (…) el 4% del total de los trabajadores…"

Esta norma establece una medida concreta de inclusión mediante cuotas obligatorias, lo que constituye una acción afirmativa orientada a corregir desigualdades estructurales. Sin embargo, la evidencia empírica en los mini markets del cantón Chone demuestra que esta disposición no se cumple en muchos casos, lo que refleja una debilidad en su aplicación y control, así como una falta de compromiso por parte de los empleadores.

En relación con el Art. 5, se establece que:

"Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos."

Este artículo asigna al Estado un rol activo en la protección de los derechos laborales, lo que implica no solo la existencia de normas, sino su efectiva supervisión y cumplimiento. En el caso analizado, la limitada inclusión laboral de personas con discapacidad sugiere que los mecanismos de control estatal no están siendo suficientemente efectivos en el ámbito local.

En lo referente a la convivencia laboral, el Art. 46 establece:

"Es prohibido al trabajador (…) el cometimiento de actos que afecten la convivencia laboral…"

Asimismo, el Art. 46.1 dispone:

"La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos (…) que resultan o pueden resultar en un daño…"

Estas disposiciones buscan garantizar un ambiente laboral respetuoso y libre de violencia. En el caso de las personas con discapacidad, esto adquiere especial importancia, ya que pueden ser objeto de discriminación o exclusión. Sin embargo, la ausencia de este grupo en los mini markets podría indicar que, más allá de evitar el acoso, el problema radica en la falta de inclusión desde el inicio.

Por otra parte, el Art. 172 establece:

"El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo (…) por el cometimiento de violencia y acoso laboral…"

Mientras que el Art. 173 señala:

"El trabajador podrá dar por terminado el contrato (…) en casos de sufrir violencia y acoso laboral…"

Estos artículos regulan la terminación de la relación laboral bajo causales justificadas, lo que evita decisiones arbitrarias. En el caso de las personas con discapacidad, estas disposiciones garantizan que no puedan ser desvinculadas por razones discriminatorias. No obstante, en el contexto analizado, la problemática principal no es la terminación del vínculo laboral, sino la falta de acceso al mismo.

Finalmente, el Art. 545 dispone:

"El Inspector de trabajo deberá emitir sanciones pecuniarias (…) y medidas de reparación…"

Este artículo evidencia la facultad del Estado para sancionar el incumplimiento de la normativa laboral. Sin embargo, la persistencia de bajos niveles de inclusión laboral en los mini markets del cantón Chone sugiere que estos mecanismos de control no están siendo aplicados con la suficiente rigurosidad, lo que debilita la efectividad de la normativa vigente.

Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

La Ley Orgánica del Servicio Público regula las relaciones laborales dentro del sector público, estableciendo principios, derechos, deberes y garantías orientadas a asegurar la igualdad, la no discriminación y la estabilidad laboral. Su análisis resulta relevante dentro de la presente investigación, en tanto permite comprender cómo el Estado ecuatoriano promueve la inclusión laboral de grupos de atención prioritaria, como las personas con discapacidad, y cómo estos principios pueden servir de referencia para evaluar el cumplimiento en el sector privado, como los mini markets del cantón Chone.

En este sentido, la LOSEP en su Art. 1 establece:

"La presente Ley se sustenta en los principios de (…) igualdad (…) que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación"

Asimismo, el Art. 2 dispone:

"El servicio público (…) tiene por objetivo (…) mediante la conformación (…) de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación"

En relación con los artículos antes citados, se entiende que la LOSEP establece como eje fundamental la igualdad y la no discriminación dentro del ámbito laboral público. Estos principios son plenamente aplicables al análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que implican que el acceso al empleo no puede estar condicionado por limitaciones físicas o sociales. En el contexto de la presente investigación, estos artículos sirven como parámetro jurídico para evidenciar que la baja contratación de personas con discapacidad en los mini markets de Chone no solo representa una problemática social, sino

también una posible vulneración indirecta de los principios que rigen el sistema laboral ecuatoriano.

Seguidamente, la LOSEP establece en el Art. 5:

"Las instituciones públicas (…) garantizarán que los procesos de selección e incorporación al servicio público, promuevan políticas afirmativas de inclusión a grupos de atención prioritaria…"

En relación con el Art. 5, se entiende que el Estado reconoce la necesidad de implementar acciones afirmativas para garantizar la inclusión laboral de grupos históricamente vulnerables, entre ellos las personas con discapacidad. Esta disposición no solo implica igualdad formal, sino igualdad material, al exigir medidas concretas para facilitar el acceso al empleo.

En el contexto de los mini markets del cantón Chone, este artículo permite establecer un criterio comparativo, evidenciando que mientras el sector público está obligado a implementar políticas inclusivas, en el sector privado estas medidas no siempre se aplican de manera efectiva. Esto refuerza la hipótesis de la investigación, en cuanto a la existencia de una brecha entre el marco normativo y la realidad laboral local.

Por otra parte, la LOSEP en su Art. 23 establece:

"Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

a) Gozar de estabilidad en su puesto; (…)

n) No ser discriminada o discriminado (…)

o) Mantener su puesto de trabajo cuando se hubiere disminuido sus capacidades (…) sin que sea disminuida su remuneración…"

En relación con el Art. 23, se entiende que la LOSEP garantiza derechos fundamentales como la estabilidad laboral, la no discriminación y la protección frente a condiciones que afecten la capacidad del trabajador. Esta disposición resulta especialmente relevante para las personas con discapacidad, ya que reconoce su derecho no solo a acceder a un empleo, sino a mantenerse en él en condiciones dignas.

En el marco de la presente investigación, este artículo permite analizar si en los mini markets del cantón Chone se respetan estos principios, o si, por el contrario, existen prácticas de exclusión o falta de contratación que impiden el ejercicio efectivo de estos derechos. La inexistencia de trabajadores con discapacidad en estos establecimientos podría evidenciar una falta de aplicación de estos estándares de protección laboral.

De igual manera, la LOSEP establece en el Art. 23 literal l):

"Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar"

En relación con esta disposición, se entiende que el empleador público tiene la obligación de garantizar condiciones laborales adecuadas para todos los trabajadores. En el caso de las personas con discapacidad, esto implica la necesidad de realizar ajustes razonables que permitan su desempeño efectivo dentro del entorno laboral.

En el contexto de los mini markets del cantón Chone, este artículo permite analizar si existen condiciones físicas, estructurales u organizativas que faciliten o dificulten la inclusión laboral. La ausencia de adecuaciones en los espacios de trabajo podría constituir una barrera para la contratación de personas con discapacidad, evidenciando un incumplimiento indirecto de los principios de inclusión.

Por otra parte, la LOSEP en su Art. 24 establece:

"Prohíbase a las servidoras y los servidores públicos (…) generar actos de violencia y acoso laboral"

Asimismo, el Art. 24.1 dispone:

"La violencia y acoso (…) comprende (…) comportamientos (…) que resultan o pueden resultar en un daño (…) incluyéndose (…) por razones discriminatorias"

En relación con estos artículos, se entiende que la LOSEP prohíbe expresamente cualquier forma de violencia, acoso o discriminación dentro del entorno laboral. Estas disposiciones son relevantes para la inclusión de personas con discapacidad, ya que buscan garantizar un ambiente laboral respetuoso y libre de exclusión.

En el caso de los mini markets del cantón Chone, estas normas permiten analizar si existen condiciones sociales o culturales que desincentivan la contratación de personas con discapacidad, como prejuicios o estigmas, los cuales pueden constituir formas indirectas de discriminación laboral.

Finalmente, la LOSEP establece en el Art. 7:

"Será sancionada con la destitución (…) la autoridad (…) que designe o contrate personal contraviniendo la prohibición (…) además será responsable (…) por el pago de las remuneraciones erogadas"

En relación con este artículo, se entiende que la normativa contempla sanciones frente al incumplimiento de las disposiciones legales, lo cual refuerza el carácter obligatorio del respeto a los principios de igualdad y legalidad en el ámbito laboral. Si bien esta disposición

se refiere al sector público, evidencia la importancia del control y la responsabilidad en la contratación de personal.

En el contexto de la presente investigación, este artículo permite evidenciar que el cumplimiento de la normativa no es opcional, sino obligatorio, lo cual refuerza la necesidad de analizar si en los mini markets del cantón Chone existen mecanismos de control o si, por el contrario, persiste una falta de supervisión en materia de inclusión laboral.

En síntesis, la Ley Orgánica del Servicio Público establece un marco jurídico basado en la igualdad, la no discriminación, la estabilidad laboral y la implementación de acciones afirmativas para grupos de atención prioritaria. Estas disposiciones constituyen un referente fundamental para analizar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Sin embargo, al contrastar estos principios con la realidad de los mini markets del cantón Chone, se evidencia una posible brecha entre el modelo normativo y su aplicación práctica, lo cual sustenta la problemática planteada en la investigación y refuerza la necesidad de fortalecer las políticas públicas y los mecanismos de control en materia de inclusión laboral.

Ley Orgánica de Personas con Discapacidad

De acuerdo con el Art. 1:

"Esta Ley tiene por objeto garantizar la plena vigencia y ejercicio de los derechos (…) para garantizar la igualdad real y la no discriminación por discapacidad"

Asimismo, el Art. 2 establece:

“El ámbito de aplicación de esta Ley abarca los sectores público, privado y comunitario”

En relación con los artículos antes citados, se entiende que la ley tiene carácter obligatorio para todos los actores sociales, incluyendo el sector privado. Esto implica que los mini markets del cantón Chone están jurídicamente obligados a cumplir con las disposiciones sobre inclusión laboral, por lo que la baja o inexistente contratación de personas con discapacidad podría evidenciar un incumplimiento de la normativa vigente.

Por otra parte, el Art. 3 establece como fines de la ley:

“Eliminar toda forma de discriminación (…) incluye (…) la denegación de ajustes razonables”

“Generar medidas de acción afirmativa (…) de aplicación obligatoria”

En relación con el Art. 3, se entiende que la ley no solo prohíbe la discriminación, sino que impone la obligación de adoptar medidas concretas para garantizar la igualdad real. Esto implica que los empleadores deben implementar acciones afirmativas, tales como adecuaciones físicas, flexibilización de funciones o políticas de contratación inclusiva.

En el contexto de los mini markets del cantón Chone, la ausencia de personas con discapacidad en la nómina laboral podría interpretarse como una falta de aplicación de estas medidas, lo cual contradice directamente los fines de la ley y evidencia una posible brecha entre la norma y la realidad.

En cuanto a los principios rectores, el Art. 4 dispone:

“No discriminación (…) ninguna persona con discapacidad (…) podrá ser discriminada a causa de su condición”

“Igualdad (…) con igual derecho a la protección legal”

“Participación e inclusión (…) con posibilidad real y efectiva de acceder (…) sin ninguna limitación”

En relación con el Art. 4, se entiende que la normativa establece principios de carácter obligatorio que buscan garantizar una inclusión efectiva en todos los ámbitos, incluido el laboral. Estos principios refuerzan la idea de igualdad material, en la cual no basta con reconocer derechos, sino que se deben eliminar las barreras que impiden su ejercicio.

En el marco de la presente investigación, estos principios permiten analizar si en los mini markets del cantón Chone existen barreras estructurales, sociales o culturales que dificultan la contratación de personas con discapacidad, como la falta de accesibilidad o prejuicios sobre su capacidad laboral.

En relación con los derechos, el Art. 12 establece:

“El Estado (…) reconoce y garantiza a las personas con discapacidad el pleno ejercicio de los derechos (…)”

Asimismo, el Art. 13 dispone:

“El Estado (…) adoptará las medidas de acción afirmativa necesarias para garantizar el ejercicio pleno de los derechos”

En relación con estos artículos, se entiende que el reconocimiento de derechos debe ir acompañado de acciones concretas que permitan su cumplimiento. Esto implica que la inclusión laboral no es opcional, sino una obligación jurídica que debe materializarse mediante políticas públicas y acciones del sector privado.

En el contexto de los mini markets del cantón Chone, estos artículos permiten evaluar si los empleadores están contribuyendo al cumplimiento de estos derechos o si, por el contrario, existe una omisión en la aplicación de medidas que faciliten la inserción laboral de personas con discapacidad.

En lo referente al derecho al trabajo, el Art. 50 establece:

"Las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas (…) en la selección, contratación (…)"

En relación con el Art. 50, se entiende que la ley reconoce el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, abarcando todo el proceso laboral, desde la selección hasta la permanencia en el empleo. Esta disposición prohíbe cualquier forma de exclusión basada en la discapacidad.

En el contexto de la presente investigación, este artículo es clave para analizar si los mini markets del cantón Chone cumplen con este derecho o si, por el contrario, existen prácticas de exclusión directa o indirecta que limitan el acceso al empleo.

Por otra parte, el Art. 52 establece:

"El empleador (…) que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores está obligado a contratar (…) un mínimo de cuatro por ciento de personas con discapacidad"

En relación con el Art. 52, se entiende que la ley establece una obligación concreta para los empleadores, configurando una medida de acción afirmativa destinada a garantizar la inclusión laboral. Esta disposición no es opcional, sino de cumplimiento obligatorio, tanto en el sector público como privado.

En el caso de los mini markets del cantón Chone, este artículo permite evaluar de manera directa el cumplimiento de la normativa, ya que la inexistencia o baja presencia de personas con discapacidad en estos establecimientos podría constituir una infracción legal, especialmente en aquellos que cumplen con el número mínimo de trabajadores exigido por la ley.

En síntesis, la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad (2025) establece un marco jurídico integral basado en la igualdad, la no discriminación y la acción afirmativa, imponiendo obligaciones claras tanto al Estado como a los empleadores. La derogatoria de la antigua Ley Orgánica de Discapacidades evidencia una evolución normativa hacia un modelo más garantista y centrado en derechos.

No obstante, al contrastar estas disposiciones con la realidad de los mini markets del cantón Chone, se evidencia una posible brecha entre la normativa vigente y su aplicación efectiva, lo cual sustenta la problemática planteada en la investigación y refuerza la necesidad de analizar el nivel de cumplimiento de las políticas de inclusión laboral durante el periodo 2023–2024.

Normativa internacional

En el ámbito internacional, la protección de los derechos de las personas con discapacidad se fundamenta en la Convención sobre los Derechos de las Personas con

Discapacidad (2006), la cual establece en su artículo 1 que “el propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos…” . Esta disposición implica que los Estados tienen la obligación de garantizar no solo el reconocimiento formal de derechos, sino su cumplimiento efectivo en la práctica, especialmente en ámbitos como el laboral.

Asimismo, el artículo 5 dispone que “los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad…” , lo que evidencia que la igualdad debe aplicarse de manera real, eliminando cualquier barrera que limite el acceso al empleo. En este sentido, la norma refuerza el principio de no discriminación como base fundamental para la inclusión laboral.

En relación con el derecho al trabajo, el artículo 27 establece que “los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás…” , lo que implica que el acceso al empleo debe garantizarse en condiciones equitativas, sin exclusión ni limitaciones derivadas de la discapacidad. Esta disposición reconoce el trabajo como un medio esencial para la autonomía y participación social.

Por su parte, el Convenio núm. 159 de la Organización Internacional del Trabajo establece en su artículo 1 que “se entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo… queden sustancialmente reducidas…” , lo que permite identificar las condiciones de desventaja que enfrentan estas personas en el ámbito laboral. Esta definición evidencia la necesidad de implementar medidas específicas que compensen dichas limitaciones.

De igual manera, el artículo 2 del mismo Convenio señala que “todo Miembro formulará… la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas

inválidas” , lo que implica que los Estados deben desarrollar políticas públicas concretas orientadas a la inclusión laboral. Esta disposición refuerza la responsabilidad estatal en la generación de oportunidades de empleo.

Asimismo, el artículo 4 establece que dicha política “se basará en el principio de igualdad de oportunidades…” , lo cual evidencia que la inclusión laboral debe garantizar condiciones equitativas para todas las personas. En este sentido, no basta con permitir el acceso al empleo, sino que se deben asegurar condiciones justas y adaptadas.

Complementariamente, la Recomendación núm. 168 de la OIT señala que “las personas inválidas deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo…” , lo que implica que la inclusión no se limita al ingreso al trabajo, sino también a la permanencia y desarrollo dentro del mismo. Esta disposición amplía el enfoque hacia una inclusión laboral integral.

De igual manera, se establece que deben adoptarse “medidas apropiadas para crear oportunidades de empleo… incluidos incentivos económicos para alentar a los empleadores…” , lo que evidencia la necesidad de implementar mecanismos que faciliten la contratación de personas con discapacidad. Esto demuestra que la inclusión laboral requiere tanto voluntad normativa como acciones concretas.

Finalmente, se señala la importancia de “adaptar… los lugares de trabajo, la estructuración de las tareas…” , lo que implica que los entornos laborales deben ajustarse a las necesidades de las personas con discapacidad. Esta disposición refleja que la inclusión efectiva depende de la eliminación de barreras físicas y organizacionales dentro del espacio de trabajo.

En conjunto, estas normas internacionales establecen que la inclusión laboral de las personas con discapacidad constituye un derecho fundamental que debe ser garantizado mediante políticas públicas, medidas de igualdad y adecuaciones razonables, lo que resulta esencial para analizar su cumplimiento en contextos específicos como los mini markets del cantón Chone.

Jurisprudencia

Sentencia 2126-19-EP/24, Corte Constitucional del Ecuador (25 de abril de 2024)

En este caso, la Corte Constitucional del Ecuador analiza la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de la motivación, así como el derecho a la protección laboral reforzada de una trabajadora que tenía a su cargo a una persona con discapacidad.

La Corte determinó que la accionante fue desvinculada de su puesto de trabajo sin considerar su condición de trabajadora sustituta, pese a tener bajo su cuidado a una persona con síndrome de Down con una discapacidad del 78%. En este sentido, el máximo órgano constitucional desarrolló el alcance del derecho a la protección laboral reforzada, estableciendo que este no solo protege a las personas con discapacidad, sino también a quienes asumen su cuidado directo.

En su análisis, la Corte señaló que el derecho a la motivación exige que las decisiones judiciales contengan una adecuada fundamentación jurídica y fáctica, indicando que “no habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho”.

Asimismo, la Corte concluyó que:

a) La protección laboral reforzada constituye una garantía constitucional dirigida a evitar la desvinculación arbitraria de personas que pertenecen a grupos de atención prioritaria o que tienen a su cargo personas con discapacidad, en cuyo caso el empleador debe observar condiciones especiales antes de terminar la relación laboral.

b) La motivación de las decisiones judiciales en materia de garantías jurisdiccionales debe ser reforzada, lo que implica:

i) Enunciar las normas jurídicas aplicables;

ii) Explicar su pertinencia respecto de los hechos;

iii) Analizar la existencia o no de vulneración de derechos constitucionales.

c) La desvinculación laboral sin considerar la situación de vulnerabilidad de la persona trabajadora o su entorno familiar puede constituir una vulneración al derecho al trabajo, a la igualdad y a la protección especial reconocida constitucionalmente.

Desde una perspectiva constitucional, esta sentencia resulta fundamental para el estudio de la inserción laboral de personas con discapacidad, ya que amplía el alcance de la protección no solo hacia la persona con discapacidad, sino también hacia su núcleo de apoyo. Esto implica que, en contextos laborales, incluidos los mini markets del cantón Chone, los empleadores deben considerar no solo la contratación, sino también la estabilidad y permanencia laboral de estos grupos, evitando decisiones que reproduzcan escenarios de exclusión o vulnerabilidad.

Sentencia 743-21-EP/24, Corte Constitucional del Ecuador (24 de octubre de 2024)

En esta sentencia, la Corte Constitucional analiza una presunta vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de motivación dentro de una acción de protección interpuesta por una persona con discapacidad que fue removida de su cargo.

El accionante alegó que su desvinculación laboral vulneró sus derechos constitucionales, especialmente el derecho al trabajo, la igualdad y la no discriminación, al no haberse considerado su condición de persona con discapacidad ni su situación familiar.

La Corte examinó si la decisión judicial impugnada cumplía con el estándar de motivación, señalando que la motivación implica una conexión lógica entre los hechos, las normas jurídicas y la conclusión adoptada. En este sentido, el accionante sostuvo que la autoridad judicial "no explica por qué el caso no corresponde a una vulneración de derechos constitucionales, limitándose a indicar que la vía ordinaria es la adecuada".

En este contexto, la Corte concluyó que:

a) La motivación judicial constituye una garantía esencial del debido proceso, que permite verificar que las decisiones no sean arbitrarias, especialmente cuando están en juego derechos de grupos de atención prioritaria.

b) La sola existencia de una relación laboral de libre nombramiento o remoción no excluye la obligación del Estado y de los empleadores de respetar los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo la adopción de medidas afirmativas.

c) En los casos que involucren personas con discapacidad, las autoridades deben analizar de manera integral las condiciones personales, familiares y sociales del trabajador antes de justificar su desvinculación.

Desde una perspectiva constitucional, esta sentencia evidencia que la inserción laboral de personas con discapacidad no puede analizarse únicamente desde una lógica contractual o administrativa, sino que debe abordarse desde un enfoque de derechos humanos. En el contexto de los mini markets del cantón Chone, esto implica que la contratación de personas con discapacidad debe ir acompañada de condiciones dignas, estabilidad y medidas de inclusión real, evitando decisiones que, aunque formalmente legales, puedan resultar discriminatorias en la práctica.

Sentencia No. 689-19-EP/20, Corte Constitucional del Ecuador (22 de julio de 2020)

En esta sentencia, la Corte Constitucional analiza la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador sustituto de un niño con discapacidad del 99%.

El caso se origina cuando el accionante fue desvinculado de su puesto de trabajo bajo la modalidad de contrato ocasional, sin que se considere su condición de sustituto ni la situación de extrema vulnerabilidad del menor a su cargo.

La Corte señaló que el derecho a la tutela judicial efectiva implica obtener una resolución que analice el fondo del conflicto, indicando que este derecho garantiza “el acceso a la justicia y a obtener una resolución motivada sobre una petición”.

Asimismo, la Corte concluyó que:

a) La estabilidad laboral reforzada protege a las personas con discapacidad y a sus sustitutos frente a decisiones de desvinculación arbitraria, incluso en modalidades contractuales que, en principio, no generan estabilidad.

b) Los jueces deben analizar de manera integral las condiciones de vulnerabilidad del trabajador, evitando limitarse a aspectos formales como la naturaleza del contrato o la existencia de documentos administrativos.

c) La omisión de analizar la condición de persona con discapacidad o de sustituto constituye una vulneración de derechos constitucionales, especialmente cuando se trata de grupos de atención prioritaria.

En este sentido, la Corte determinó que no es suficiente que el empleador alegue la naturaleza temporal u ocasional del contrato, sino que debe justificarse la desvinculación bajo criterios de razonabilidad, proporcionalidad y respeto a los derechos fundamentales.

Desde una perspectiva constitucional, esta sentencia constituye un precedente clave para la inserción laboral de personas con discapacidad, ya que establece que la estabilidad laboral reforzada prevalece incluso frente a modalidades contractuales flexibles. En el contexto de los mini markets del cantón Chone, esto implica que los empleadores no pueden utilizar figuras contractuales para evadir su responsabilidad de garantizar inclusión laboral efectiva, debiendo asegurar condiciones de permanencia, protección y respeto a los derechos de este grupo prioritario.

A partir de las sentencias analizadas, se evidencia que la Corte Constitucional del Ecuador ha consolidado un criterio garantista en materia de inclusión laboral, estableciendo

que la inserción de personas con discapacidad no se limita al acceso al empleo, sino que comprende también la estabilidad, la no discriminación y la adopción de medidas afirmativas.

En consecuencia, en el contexto de los mini markets del cantón Chone durante el periodo 2023-2024, estas decisiones permiten interpretar que cualquier política o práctica empresarial debe alinearse con estos estándares constitucionales, evitando la exclusión, la precarización laboral y la desvinculación injustificada de personas con discapacidad o de quienes forman parte de su red de apoyo.

Metodología de la investigación

En esta investigación se utilizó el enfoque del trialismo jurídico, que considera al derecho como una realidad formada por tres aspectos: el normativo, que incluye las normas y principios jurídicos; el fáctico, que abarca los hechos sociales; y el axiológico, que se refiere a los valores como la justicia, la igualdad y la dignidad humana. Este enfoque permitió estudiar el fenómeno de la inclusión laboral de personas con discapacidad, no solo según lo establecido en la normativa del Ecuador, sino también en la práctica real en los pequeños mercados del cantón Chone, relacionando estos aspectos con valores constitucionales como la igualdad material y el derecho a una labor digna.

La investigación se realizó con un enfoque cualitativo, con el objetivo de entender el fenómeno de la inclusión laboral desde una visión completa, analizando tanto aspectos legales como la situación social real vivida por las personas afectadas. Este método ayudó a entender mejor las opiniones, situaciones y obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad al intentar trabajar en el sector comercial local. El estudio tiene un enfoque descriptivo y explicativo, ya que se trató de describir la situación actual de la inclusión laboral en los mini market del cantón Chone y, además, se buscó entender las razones que afectan el menor cumplimiento de las leyes que existen.

La investigación se clasifica como de tipo jurídico dogmático, ya que se basa en el análisis y la interpretación del marco legal nacional e internacional que se aplica a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Aunque también tiene un aspecto socio legal, ya que se comparó el contenido de las normas con la situación real observada en el entorno local, se mostró la diferencia entre el derecho formal y su aplicación real.

La investigación también tiene un aspecto práctico, ya que busca ofrecer contribuciones que ayuden a mejorar cómo se implementan las políticas públicas y las prácticas inclusivas en el lugar de trabajo. Se utilizó el método analítico-sintético, que consistió en dividir las normas legales, las ideas de los especialistas y los casos judiciales para estudiarlos por separado, y luego juntarlos para formar una comprensión clara sobre cómo se cumple la ley en el contexto que se analizó.

También se aplicó el método inductivo, empezando con los datos recogidos en las entrevistas y observaciones para llegar a conclusiones generales sobre la inclusión laboral en los mini mercados del cantón Chone. Las fuentes de información se dividen en dos tipos: primarias y secundarias. Se usaron como fuentes principales la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Personas con Discapacidad, las normas internacionales aplicables y la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador referida al derecho al trabajo y a la inclusión laboral. Por su parte, las fuentes secundarias incluyeron libros, artículos científicos y estudios especializados sobre discapacidad, inclusión laboral y derechos humanos.

En cuanto a los métodos de investigación, se utilizó el análisis de documentos, la revisión de libros y artículos, la búsqueda y organización de información legal, así como la realización de entrevistas semiestructuradas con dueños de mini mercados, empleados y personas con discapacidad. Además, se aplicó la técnica de observación directa para analizar

las condiciones físicas, organizativas y laborales de los establecimientos estudiados. Al final, se utilizaron fichas documentales para registrar y analizar la información normativa y doctrinal, así como guías de entrevista semiestructuradas que ayudaron a recopilar información cualitativa importante para el desarrollo de la investigación.

Capítulo III. Análisis de jurisprudencia y/o resultados de investigación

Pregunta 1: ¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad en los mini markets de Chone?

En relación con esta pregunta, los entrevistados manifestaron percepciones mayoritariamente coincidentes respecto a la limitada inclusión laboral de personas con discapacidad en los mini markets del cantón Chone. En cuanto a las concordancias, cinco de los siete participantes señalaron que no han tenido compañeros de trabajo con discapacidad o que en sus establecimientos no se ha evidenciado la contratación de este grupo. Asimismo, dos entrevistados indicaron haber buscado empleo en este tipo de negocios sin obtener respuestas favorables, lo que evidencia dificultades en el acceso al mercado laboral.

En contraste, respecto a las divergencias, dos participantes manifestaron conocer casos aislados en otros negocios donde sí se ha permitido la inclusión de personas con discapacidad, aunque reconocen que estas experiencias no son frecuentes dentro del contexto local.

En este sentido, se concluye que la inclusión laboral en los mini markets del cantón Chone es percibida como escasa, lo cual refleja una brecha entre lo establecido en la normativa jurídica y su aplicación práctica. Esta situación se relaciona con lo señalado en la Sentencia No. 689-19-EP/20, donde se enfatiza que el derecho al trabajo de grupos prioritarios debe garantizarse de manera efectiva y no únicamente formal.

Pregunta 2: ¿Qué ventajas y qué dificultades considera que existen al contratar o trabajar con una persona con discapacidad en este sector?

En relación con esta interrogante, se evidencian importantes coincidencias en las percepciones de los entrevistados. En cuanto a las concordancias, seis de los siete participantes coincidieron en señalar que las personas con discapacidad pueden desempeñarse

de manera responsable, comprometida y eficiente, siempre que se les brinde la oportunidad de acceder a un empleo.

No obstante, en cuanto a las dificultades, cuatro entrevistados identificaron como principal limitación la falta de adecuación de los espacios físicos o la infraestructura de los establecimientos, mientras que tres participantes señalaron que el tamaño reducido de los mini markets o la exigencia física de ciertas tareas puede dificultar la inclusión.

En contraste, respecto a las divergencias, un entrevistado consideró que no existen mayores dificultades, atribuyendo la inclusión principalmente a la voluntad del empleador.

En consecuencia, se concluye que, aunque existe una percepción positiva sobre las capacidades de las personas con discapacidad, persisten barreras estructurales que limitan su inclusión efectiva. Esta situación guarda relación con la Sentencia No. 2126-19-EP/24, en la cual la Corte Constitucional destaca la necesidad de implementar medidas reforzadas, como los ajustes razonables, para garantizar condiciones adecuadas de inclusión laboral.

Pregunta 3: ¿Cree que la normativa ecuatoriana sobre inclusión laboral de personas con discapacidad se cumple en los mini markets? ¿Por qué?

En relación con esta pregunta, los entrevistados manifestaron percepciones diversas respecto al cumplimiento de la normativa sobre inclusión laboral. En cuanto a las concordancias, cuatro de los siete participantes indicaron que desconocen la normativa vigente, lo que evidencia un limitado nivel de información jurídica en el sector.

Por otro lado, tres entrevistados señalaron que, si bien reconocen la existencia de una normativa, consideran que esta no se cumple en la práctica dentro de los mini markets.

En contraste, respecto a las divergencias, un participante manifestó que la normativa podría cumplirse parcialmente, aunque reconoció que existen limitaciones en su aplicación.

En este sentido, se concluye que existe una brecha significativa entre el conocimiento y la aplicación de la normativa laboral, lo que limita su efectividad en el contexto analizado. Este resultado se vincula con lo señalado en la Sentencia No. 743-21-EP/24, donde se establece que el reconocimiento formal de derechos no es suficiente si no se garantiza su cumplimiento efectivo.

Pregunta 4: ¿Qué barreras concretas ha identificado en su entorno laboral para la contratación de personas con discapacidad?

En relación con esta interrogante, se identifican coincidencias relevantes en las respuestas de los entrevistados. En cuanto a las concordancias, cinco de los siete participantes señalaron que las principales barreras están relacionadas con el desconocimiento de la normativa y la presencia de prejuicios sociales por parte de los empleadores.

Asimismo, cuatro entrevistados indicaron que la falta de accesibilidad o de infraestructura adecuada constituye una limitante importante, mientras que dos participantes mencionaron que el tamaño reducido de los negocios también dificulta la inclusión.

En contraste, respecto a las divergencias, un entrevistado consideró que la principal barrera no es estructural, sino la falta de interés o iniciativa por parte de los empleadores.

En consecuencia, se concluye que las barreras para la inclusión laboral son de carácter multidimensional, abarcando aspectos sociales, estructurales e institucionales, lo que evidencia la necesidad de intervenciones integrales que permitan garantizar el acceso al empleo en condiciones de igualdad.

Pregunta 5: ¿Qué recomendaciones propondría para que los mini markets sean espacios más inclusivos y accesibles?

En relación con esta pregunta, se evidenció una coincidencia significativa en las respuestas de los entrevistados respecto a las acciones necesarias para mejorar la inclusión laboral. En cuanto a las concordancias, cinco de los siete participantes señalaron la importancia de implementar procesos de capacitación y sensibilización dirigidos a los empleadores, con el fin de promover una cultura inclusiva.

Por otro lado, cuatro entrevistados destacaron la necesidad de fortalecer los mecanismos de control y supervisión por parte del Estado, mientras que tres participantes mencionaron la importancia de brindar asesoría técnica e incentivos a los pequeños negocios.

En contraste, respecto a las divergencias, un entrevistado consideró que la inclusión depende principalmente de la iniciativa individual de los empleadores más que de políticas públicas.

En este sentido, se concluye que la inclusión laboral requiere un enfoque integral que combine formación, control institucional y apoyo técnico a los empleadores. Este resultado se relaciona con las sentencias No. 689-19-EP/20 y 2126-19-EP/24, en las cuales se resalta el rol activo del Estado en la garantía de los derechos laborales de los grupos de atención prioritaria.

El análisis de las entrevistas semiestructuradas permite concluir que, en los mini markets del cantón Chone, la inclusión laboral de personas con discapacidad no se ha consolidado como una práctica habitual, sino que depende de iniciativas aisladas y de la voluntad individual de los empleadores. Predomina una brecha significativa entre el marco jurídico vigente y su aplicación práctica, caracterizada por el desconocimiento normativo, la ausencia de fiscalización y la persistencia de barreras físicas y actitudinales.

Si bien no se evidencian prácticas abiertamente discriminatorias, los resultados confirman la existencia de exclusión estructural e indirecta, que limita el acceso real al

empleo y vulnera el principio de igualdad material. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de fortalecer las políticas públicas de inclusión laboral, promover una cultura empresarial inclusiva y garantizar mecanismos efectivos de seguimiento y acompañamiento institucional, con el fin de que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad deje de ser una disposición formal y se convierta en una realidad efectiva en el ámbito local.

Conclusiones

El presente estudio permitió identificar, desde una perspectiva doctrinaria, jurídica y empírica, la existencia de limitaciones significativas en la inclusión laboral de personas con discapacidad en los mini markets del cantón Chone durante el periodo 2023–2024. A partir del análisis de las entrevistas realizadas, se evidenció que la mayoría de los establecimientos no cuentan con trabajadores con discapacidad, lo que refleja una baja o nula inserción laboral de este grupo. Los testimonios recogidos permitieron identificar factores recurrentes como el desconocimiento de la normativa vigente, la ausencia de adecuaciones físicas en los espacios de trabajo y la persistencia de prejuicios sociales por parte de los empleadores. Estos resultados se relacionan con el modelo social de la discapacidad, el cual sostiene que las barreras no se encuentran en la persona, sino en el entorno, así como con los enfoques doctrinarios que explican la exclusión laboral como un fenómeno estructural más que individual.

Desde el análisis jurídico, se determinó que el ordenamiento normativo ecuatoriano reconoce un conjunto amplio de garantías orientadas a proteger el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad. Entre estas se destacan la Constitución de la República del Ecuador, que consagra la igualdad material y la no discriminación; el Código del Trabajo, que establece obligaciones para los empleadores, incluyendo la contratación obligatoria de personas con discapacidad; la Ley Orgánica de Personas con Discapacidad, que incorpora medidas de acción afirmativa; así como los instrumentos internacionales, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Convenio N.º 159 de la OIT. No obstante, el análisis evidenció que, pese a la existencia de este marco normativo sólido, su aplicación efectiva en el contexto de los mini markets del cantón Chone presenta limitaciones, lo que favorece la persistencia de prácticas de exclusión laboral indirecta.

En relación con el diagnóstico de la situación laboral, el análisis empírico permitió evidenciar que la inserción laboral de personas con discapacidad en los mini markets no constituye una práctica institucionalizada, sino que depende, en los pocos casos identificados, de la voluntad individual de los empleadores. Asimismo, se identificó la ausencia de mecanismos de control y supervisión efectivos por parte del Estado, así como la falta de capacitación y sensibilización en materia de inclusión laboral. Estos hallazgos evidencian una brecha entre el reconocimiento formal de derechos y su materialización en la realidad, lo que limita el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de este grupo de atención prioritaria.

En cuanto a la fundamentación de medidas jurídicas y sociales, el estudio permitió establecer que la inclusión laboral de personas con discapacidad no debe ser entendida únicamente como una obligación legal, sino como una manifestación del principio de equidad y justicia social. En este sentido, la ausencia de acciones afirmativas, la limitada difusión de la normativa y la falta de acompañamiento técnico a los pequeños negocios reducen la eficacia de las políticas públicas existentes. De igual manera, se evidencia que la falta de adecuaciones razonables y de una cultura organizacional inclusiva constituye una barrera estructural que impide la participación plena de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

En consecuencia, se concluye que, en los mini markets del cantón Chone, no se evidencia un cumplimiento efectivo de las leyes y políticas públicas orientadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad durante el periodo analizado. Si bien no se identifican prácticas abiertamente discriminatorias en todos los casos, sí se observa la existencia de formas de exclusión estructural e indirecta que limitan el acceso al empleo, tales como la falta de oportunidades, la ausencia de condiciones adecuadas y el desconocimiento de las obligaciones legales.

Por tanto, se determina que la problemática no radica únicamente en la existencia de la normativa, sino en su débil aplicación práctica, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de control estatal, promover procesos de sensibilización en el sector comercial y garantizar la implementación de medidas de acción afirmativa que permitan transformar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en una realidad efectiva dentro del contexto local.

Recomendaciones

De acuerdo con el análisis jurídico, axiológico y empírico realizado en este trabajo de titulación, y teniendo en cuenta los resultados obtenidos sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en los mini mercados del cantón Chone entre los años 2023 y 2024, se presentan las siguientes recomendaciones con el objetivo de mejorar la eficacia del marco legal y fomentar una inclusión laboral verdadera y duradera.

En primer lugar, se recomienda fortalecer el rol del Estado como garante del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, mediante una mayor intervención y presencia institucional en los establecimientos comerciales de menor tamaño. El Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades deberían crear programas continuos de apoyo técnico para los dueños de tiendas pequeñas, con el objetivo de explicar de forma sencilla y fácil de entender las responsabilidades legales, los beneficios fiscales y los pasos para contratar a personas con discapacidad. Este apoyo ayudaría a disminuir la falta de conocimiento sobre las normas que se encontró en la investigación y haría más fácil pasar de considerar la inclusión como algo obligatorio por ley a hacerla una práctica común.

En segundo lugar, se sugiere mejorar los sistemas de control y supervisión para asegurar que se cumplan las leyes sobre inclusión laboral, especialmente en sectores donde la informalidad es común. Las inspecciones en el trabajo deben tener un enfoque que enseñe y evite problemas, dando prioridad a guiar y corregir poco a poco, antes que castigar de inmediato, sin dejar de lado las responsabilidades legales que correspondan. De esta forma, se fomentaría una cultura de cumplimiento basada en la responsabilidad compartida, en lugar de depender únicamente del miedo a ser sancionado.

Como tercera sugerencia, se recomienda fomentar programas de formación y concienciación orientados a empleadores y empleados, que aborden el respeto a los derechos

humanos, la equidad y la diversidad funcional. Estas capacitaciones deben tratar la discapacidad según el modelo social, para eliminar falsas creencias que limitan la discapacidad con la falta de habilidad para trabajar. También se sugiere que estas actividades incluyan historias y vivencias de personas con discapacidad, con la intención de hacer más cercana la normativa y fomentar la comprensión en los lugares de trabajo.

En cuarto lugar, se sugiere promover beneficios económicos y fiscales especiales para los pequeños comercios, pensados según las condiciones reales de los mini markets del cantón Chone. Aunque la Ley Orgánica de Discapacidades incluye beneficios fiscales, estos no son muy conocidos ni fáciles de obtener para los pequeños empleadores. Por eso, se propone hacer más sencillos los trámites administrativos para obtener esos estímulos y promoverlos bien, para que la incorporación al trabajo se vea también como una oportunidad para ganar dinero, y no solo como algo que se debe hacer por ley.

En quinto lugar, se sugiere fomentar la adaptación gradual de la infraestructura física y de comunicación de los mini markets, a través de programas de accesibilidad universal y modificaciones razonables. Estas modificaciones no deben considerarse como cambios caros o inmediatos, sino como procesos poco a poco que ayudan a quitar obstáculos en la arquitectura, mejorar las señales y adaptar los lugares de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad. El apoyo técnico del Estado y de los gobiernos locales es muy importante para ayudar a los empleadores en este proceso.

En el sexto lugar, se sugiere promover la colaboración entre instituciones públicas, gobiernos locales y organizaciones de la sociedad civil, con el objetivo de crear redes de apoyo que faciliten la inclusión laboral. Las universidades, fundaciones y grupos de personas con discapacidad pueden tener un papel importante en la formación, ayuda para encontrar empleo y seguimiento de los procesos para integrar a estas personas al mundo laboral. Esta

articulación permitiría crear políticas públicas más adecuadas al contexto y duraderas, que se ajusten a las condiciones económicas y sociales del cantón Chone. También se sugiere mejorar la recopilación de datos y la generación de información estadística precisa sobre la situación laboral de las personas con discapacidad en el nivel local. La falta de información detallada hace más difícil juzgar cómo afectan las políticas públicas y restringe la toma de decisiones basadas en hechos reales. En este sentido, se propone que las autoridades responsables creen listas actualizadas que ayuden a seguir el cumplimiento de la cuota laboral, las condiciones en las que trabajan y cuánto tiempo permanecen en el empleo de este grupo de personas.

Finalmente, se sugiere que las investigaciones futuras sigan explorando la inclusión laboral en otros sectores económicos del cantón Chone, así como realizar un análisis comparativo con otros cantones de la provincia de Manabí. Este método ayudaría a encontrar buenas prácticas que se puedan repetir, así como tendencias frecuentes de exclusión o inclusión que ayuden a mejorar las políticas públicas en el nivel regional y nacional. En resumen, las sugerencias mencionadas pretenden ayudar a cerrar la diferencia entre las leyes y la situación real de las personas, fomentando un trabajo que incluya a todos de manera justa, igual y con respeto a su valor como ser humano. La puesta en marcha de estas medidas necesita el trabajo conjunto del gobierno, del sector privado y de la sociedad civil, entendiendo que incorporar a las personas con discapacidad al mundo laboral no es un gesto de bondad, sino una responsabilidad legal y moral fundamental para crear una sociedad más justa e inclusiva.

Referencias Bibliográficas

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 del 20 de octubre de 2008. Quito, Ecuador. https://www.asambleanacional.gob.ec/es/constitucion

Asamblea Nacional del Ecuador. (2025). Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad. Registro Oficial, Cuarto Suplemento No. 73, 3 de julio de 2025. https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro_12.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Registro Oficial Suplemento No. 294, 6 de octubre de 2010 (última reforma: 28 de marzo de 2025).

Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo* (Codificación No. 17). Registro Oficial Suplemento No. 167, 16 de diciembre de 2005. Última reforma: 9 de abril de 2026.

Barnes, C. (2019). Understanding the social model of disability. Routledge. https://storage.ghost.io/c/07/b6/07b60d0d-c1ce-46c0-936a-9010b4b5009f/content/files/2025/02/Barnes-2019.-Understanding-the-Social-Model-of-Disability-Past--Present-and-Future.pdf

Bazan, D., & Pimentel, J. (2021). Las prácticas laborales y su relación con la diversidad respecto de las personas con discapacidad de los Contact Center, Lima 2021. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/658611?locale-attribute=es

Campbell, F. K. (2009). Contours of ableism: The production of disability and abledness. Palgrave Macmillan.

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS). (2021). Informe nacional sobre inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador. Quito, Ecuador. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec

Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia No. 689-19-EP/20* (22 de julio de 2020). https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-689-19-ep-20/

Corte Constitucional del Ecuador. (2024). *Sentencia No. 2126-19-EP/24* (25 de abril de 2024). https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2024/05/Sentencia_de_accion_extraordinaria_de_accion_de_proteccion.pdf

Corte Constitucional del Ecuador. (2024). *Sentencia No. 743-21-EP/24* (24 de octubre de 2024). https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSIsInV1aWQiOiI4OWExZjk0OC1mZmY3LTRiZDQtODJjNy1iYmJkZDhjYWVlZDcucGRmIn0=

Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Labor insertion of people with disabilities in Ecuador. Revista Espacios, 39(51). https://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf

Forcada, C. (2015). Inclusión laboral y ajustes razonables: Perspectiva jurídica y social. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 21(2), 145–168.

García, M., Belmonte, L., & Galián, B. (2022). Barreras invisibles: Validación de un instrumento para valorar la actitud hacia las personas con discapacidad intelectual. Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa y Psicopedagógica, 20(56), 151–176. https://doi.org/10.25115/ejrep.v20i56.4761

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2019). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill.

Huete, R., & García, A. (2022). Barreras y oportunidades para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector turístico de Alicante. Cuadernos de Turismo, 49, 51–76. https://doi.org/10.6018/turismo.521791

Jedrysiak, O. (2024). Inclusión laboral de personas con sordoceguera. Universidad de Valladolid. https://uvadoc.uva.es/handle/10324/58894

Jiménez Álvarez, M. G. (2022). Transición a la vida adulta e inserción sociolaboral de jóvenes que han migrado de forma autónoma. Mediterráneo Económico, 36, 369–379.

Lettieri, A. (2022). Análisis de la discriminación laboral de personas con discapacidad por trastornos mentales graves en el empleo ordinario. Universidad de Salamanca. https://gredos.usal.es/handle/10366/150879

Ministerio del Trabajo. (2023). Guía técnica para la aplicación del 4 % de inclusión laboral de personas con discapacidad. Quito, Ecuador.

Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Nueva York, Estados Unidos: ONU.

Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Nueva York, Estados Unidos: ONU. https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf

Oliver, M. (1990). The politics of disablement. Macmillan.

Organización de los Estados Americanos (OEA). (1999). Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Guatemala: OEA.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). Convenio N.º 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores. Ginebra, Suiza: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1983). Convenio N.º 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad. Ginebra, Suiza: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). Convenio N.º 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Ginebra, Suiza: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Estrategia mundial sobre el empleo de personas con discapacidad: Trabajo decente e inclusión productiva. Ginebra, Suiza: OIT.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Ginebra, Suiza: OMS.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023). Actualización de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Ginebra, Suiza: OMS. https://www-who-int.translate.goog/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=tc

Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2023). Discapacidad - OPS/OMS. https://www.paho.org/es/temas/discapacidad

Palacios, A., & Romañach, J. (2019). El modelo de la diversidad: Una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con discapacidad. Ediciones Diversitas. https://www.intersticios.es/article/view/2712

Peralta, J. (2021). Inserción laboral de la persona con discapacidad en los Gobiernos Regionales del Perú, 2021. Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/83250

Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). Clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 15(28). https://doi.org/10.18270/CUADERLAM.V15I28.2686

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2022). Informe sobre desarrollo humano: Inclusión y desigualdad en América Latina. Nueva York, Estados Unidos: PNUD.

Secretaría Nacional de Planificación (SENPLADES). (2019). Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2017–2021. Quito, Ecuador.

Servicio de Rentas Internas del Ecuador. (2022). Devolución del IVA a personas con discapacidad. https://www.sri.gob.ec/devolucion-del-iva-a-personas-con-discapacidad

Sonobrio, P., Lazano, M., & Muñoz, L. (2022). Limitantes para la vinculación laboral de personas con discapacidad física en organizaciones de servicio público. Innovar-Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 32(85), 133–153. https://doi.org/10.15446/innovar.v32n85.101191

United Nations. (2006). Convention on the Rights of Persons with Disabilities. United Nations. https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities

Vargas, J., & Sánchez, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. INNOVA Research Journal, 6(3), 2. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226343

Vehmas, S., & Watson, N. (2014). Moral wrongs, disadvantages, and disability: A critique of critical disability studies. Disability & Society, 29(4), 638–650. https://doi.org/10.1080/09687599.2013.831751

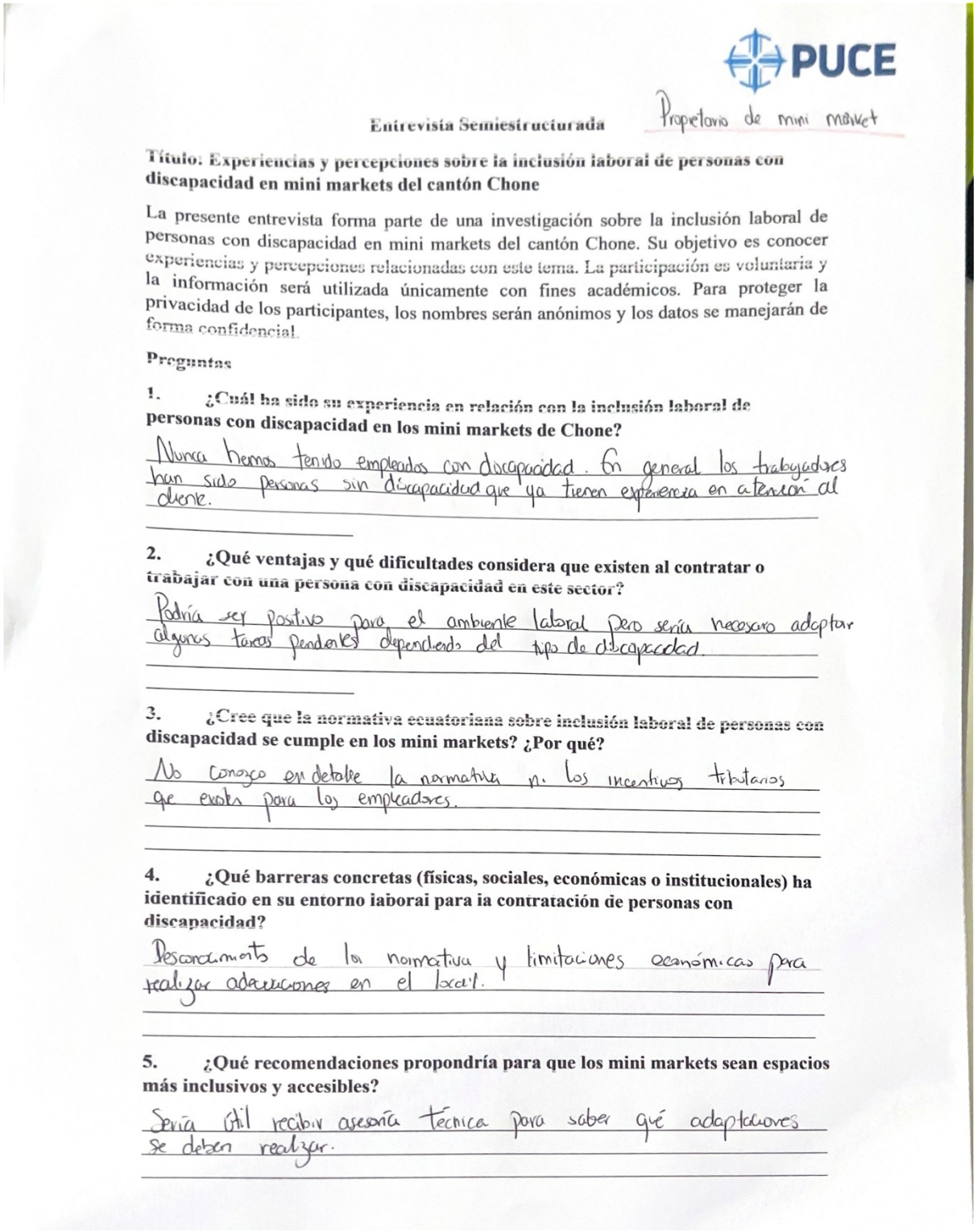
World Health Organization. (2001). International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). WHO. https://apps.who.int/iris/handle/10665/42407

Zarpán, M. (2022). Discapacidad y empleo: Retos del marco legal ecuatoriano. Revista de Ciencias Jurídicas de la Universidad Central del Ecuador, 10(3), 56–75.

Zarpán, R. (2022). Estrategia de gestión pública para la inclusión de las personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Tumán Chiclayo Lambayeque. Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/79027

Anexos

Entrevista semiestructurada: Propiertario de mini market



PUCE

Entrevista Semiestructurada — Propetario de mini market

Título: Experiencias y percepciones sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en mini markets del cantón Chone

La presente entrevista forma parte de una investigación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en mini markets del cantón Chone. Su objetivo es conocer experiencias y percepciones relacionadas con este tema. La participación es voluntaria y la información será utilizada únicamente con fines académicos. Para proteger la privacidad de los participantes, los nombres serán anónimos y los datos se manejarán de forma confidencial.

Preguntas

1. **¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad en los mini markets de Chone?**

Nunca hemos tenido empleados con discapacidad. En general los trabajadores han sido personas sin discapacidad que ya tienen experiencia en atención al cliente.

2. **¿Qué ventajas y qué dificultades considera que existen al contratar o trabajar con una persona con discapacidad en este sector?**

Podría ser positivo para el ambiente laboral pero sería necesario adaptar algunas tareas pendiendo del tipo de discapacidad.

3. **¿Cree que la normativa ecuatoriana sobre inclusión laboral de personas con discapacidad se cumple en los mini markets? ¿Por qué?**

No conozco en detalle la normativa ni los incentivos tributarios que existen para los empleadores.

4. **¿Qué barreras concretas (físicas, sociales, económicas o institucionales) ha identificado en su entorno laboral para la contratación de personas con discapacidad?**

Desconocimiento de la normativa y limitaciones económicas para realizar adecuaciones en el local.

5. **¿Qué recomendaciones propondría para que los mini markets sean espacios más inclusivos y accesibles?**

Sería útil recibir asesoría técnica para saber qué adaptaciones se deben realizar.

PUCE

Entrevista Semiestructurada Propietario de mini market.

Título: Experiencias y percepciones sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en mini markets del cantón Chone

La presente entrevista forma parte de una investigación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en mini markets del cantón Chone. Su objetivo es conocer experiencias y percepciones relacionadas con este tema. La participación es voluntaria y la información será utilizada únicamente con fines académicos. Para proteger la privacidad de los participantes, los nombres serán anónimos y los datos se manejarán de forma confidencial.

Preguntas

1. **¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad en los mini markets de Chone?**

En el establecimiento que administro no hemos contratado a personas con discapacidad. Sin embargo conozco casos en otros negocios donde han trabajado y han cumplido bien sus funciones.

2. **¿Qué ventajas y qué dificultades considera que existen al contratar o trabajar con una persona con discapacidad en este sector?**

Creo que una ventaja es que aportan compromiso y estabilidad laboral. Una dificultad puede ser que algunos puestos requieren cargar productos o moverse constantemente.

3. **¿Cree que la normativa ecuatoriana sobre inclusión laboral de personas con discapacidad se cumple en los mini markets? ¿Por qué?**

He escuchado sobre el porcentaje del 4% de contratación, pero entiendo que aplica para empresas grandes.

4. **¿Qué barreras concretas (físicas, sociales, económicas o institucionales) ha identificado en su entorno laboral para la contratación de personas con discapacidad?**

Falta de información sobre cómo aplicar la ley y poca orientación institucional para pequeños comercios.

5. **¿Qué recomendaciones propondría para que los mini markets sean espacios más inclusivos y accesibles?**

Que el ministerio de trabajo informe mejor a los negocios pequeños sobre cómo incluir a personas con discapacidad.

PUCE

Entrevista Semiestructurada

Título: Experiencias y percepciones sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en mini markets del cantón Chone Propietario mini market.

La presente entrevista forma parte de una investigación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en mini markets del cantón Chone. Su objetivo es conocer experiencias y percepciones relacionadas con este tema. La participación es voluntaria y la información será utilizada únicamente con fines académicos. Para proteger la privacidad de los participantes, los nombres serán anónimos y los datos se manejarán de forma confidencial.

Preguntas

1. **¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad en los mini markets de Chone?**

No he tenido empleados con discapacidad. En el minimarket que administro nunca se ha presentado una persona con discapacidad a solicitar trabajo. Por lo que no he tenido que contratar a nadie con esa situación.

2. **¿Qué ventajas y qué dificultades considera que existen al contratar o trabajar con una persona con discapacidad en este sector?**

Pienso que una ventaja podría ser que muchas personas con discapacidad son responsables y valoran el trabajo. Sin embargo, una dificultad sería adaptar el espacio del negocio, porque los mini markets suelen ser pequeños y no siempre tienen la infraestructura adecuada.

3. **¿Cree que la normativa ecuatoriana sobre inclusión laboral de personas con discapacidad se cumple en los mini markets? ¿Por qué?**

La verdad no conozco en detalle la normativa. Sé que existe una ley pero no estoy seguro como se aplica.

4. **¿Qué barreras concretas (físicas, sociales, económicas o institucionales) ha identificado en su entorno laboral para la contratación de personas con discapacidad?**

Principalmente el desconocimiento de la ley y la falta de infraestructura. También influye el temor de no saber cómo integrar adecuadamente a una persona con discapacidad en el trabajo diario.

5. **¿Qué recomendaciones propondría para que los mini markets sean espacios más inclusivos y accesibles?**

Sería bueno que las instituciones del estado brinden capacitaciones y asesorías a los pequeños negocios para entender cómo contratar y trabajar con personas con discapacidad.

Entrevista semiestructurada: Persona con discapacidad

PUCE

Entrevista Semiestructurada Persona con discapacidad

Título: Experiencias y percepciones sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en mini markets del cantón Chone

La presente entrevista forma parte de una investigación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en mini markets del cantón Chone. Su objetivo es conocer experiencias y percepciones relacionadas con este tema. La participación es voluntaria y la información será utilizada únicamente con fines académicos. Para proteger la privacidad de los participantes, los nombres serán anónimos y los datos se manejarán de forma confidencial.

Preguntas

1. **¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad en los mini markets de Chone?**

He tenido dificultades para encontrar empleo en el sector comercial, a pesar de tener estudios y experiencia.

2. **¿Qué ventajas y qué dificultades considera que existen al contratar o trabajar con una persona con discapacidad en este sector?**

Si se realizan adaptaciones adecuadas, muchas personas con discapacidad pueden desempeñar funciones administrativas o de atención al cliente.

3. **¿Cree que la normativa ecuatoriana sobre inclusión laboral de personas con discapacidad se cumple en los mini markets? ¿Por qué?**

Considero que la ley existe, pero no siempre se cumple.

4. **¿Qué barreras concretas (físicas, sociales, económicas o institucionales) ha identificado en su entorno laboral para la contratación de personas con discapacidad?**

Prejuicios sociales y falta de adaptaciones en los lugares de trabajo

5. **¿Qué recomendaciones propondría para que los mini markets sean espacios más inclusivos y accesibles?**

Mayor supervisión del Estado y programas de inclusión laboral.

PUCE

Entrevista Semiestructurada Persona con discapacidad

Título: Experiencias y percepciones sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en mini markets del cantón Chone

La presente entrevista forma parte de una investigación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en mini markets del cantón Chone. Su objetivo es conocer experiencias y percepciones relacionadas con este tema. La participación es voluntaria y la información será utilizada únicamente con fines académicos. Para proteger la privacidad de los participantes, los nombres serán anónimos y los datos se manejarán de forma confidencial.

Preguntas

1. **¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad en los mini markets de Chone?**

En algunas ocasiones he entregado hojas de vida en negocios pequeños, pero no he sido contratado posteriormente.

2. **¿Qué ventajas y qué dificultades considera que existen al contratar o trabajar con una persona con discapacidad en este sector?**

Las personas con discapacidad pueden aportar responsabilidad y compromiso.

3. **¿Cree que la normativa ecuatoriana sobre inclusión laboral de personas con discapacidad se cumple en los mini markets? ¿Por qué?**

Conozco que existen una cuota laboral, pero no sé si se cumplen los mini markets.

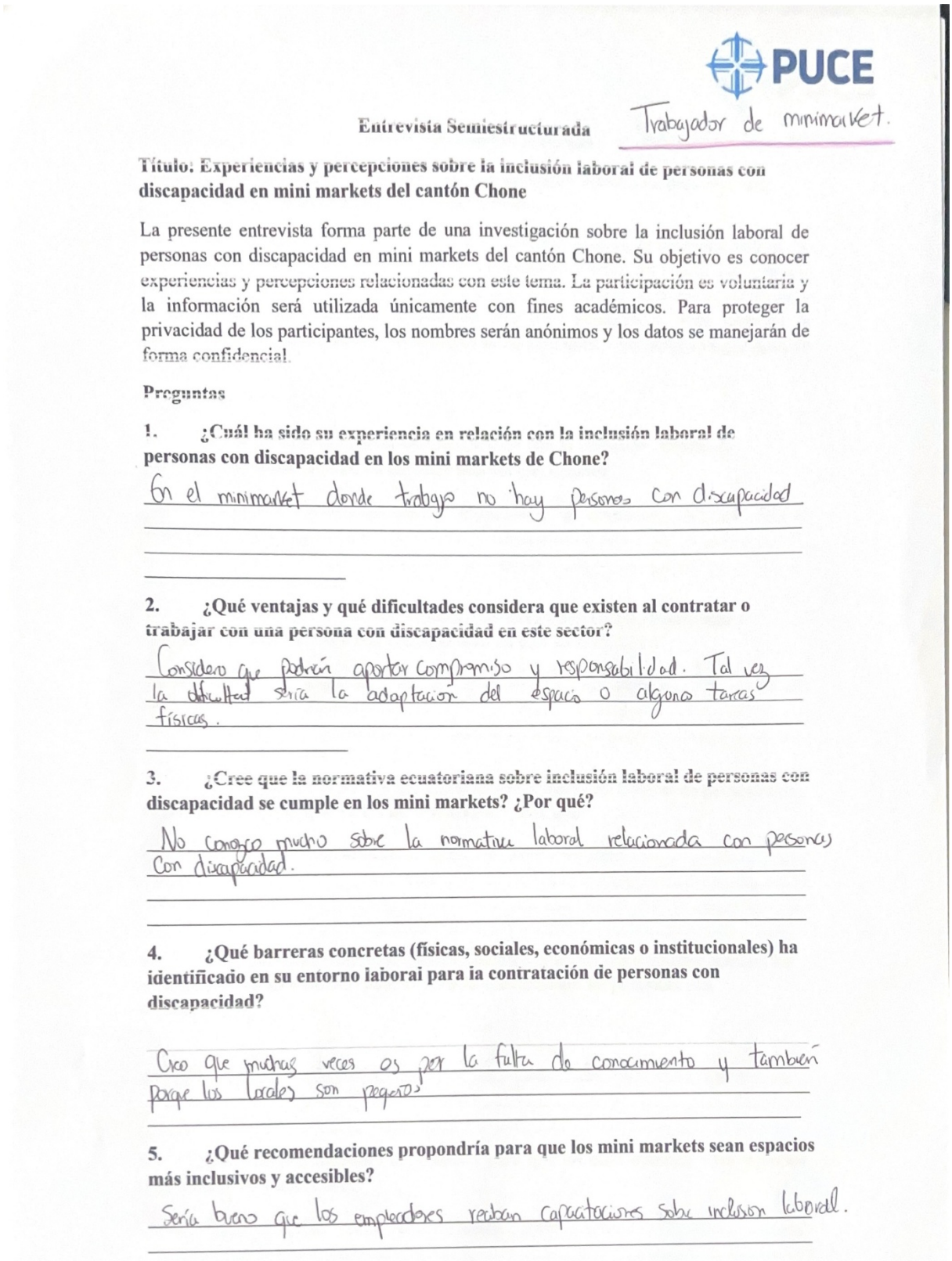
4. **¿Qué barreras concretas (físicas, sociales, económicas o institucionales) ha identificado en su entorno laboral para la contratación de personas con discapacidad?**

Desconocimiento de la normativa y falta de accesibilidad en algunos locales.

5. **¿Qué recomendaciones propondría para que los mini markets sean espacios más inclusivos y accesibles?**

Brindar incentivos y capacitaciones a los empleadores

Entrevista semiestructurada: Trabajadores de minimarket



PUCE

Entrevista Semiestructurada — Trabajador de minimarket.

Título: Experiencias y percepciones sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en mini markets del cantón Chone

La presente entrevista forma parte de una investigación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en mini markets del cantón Chone. Su objetivo es conocer experiencias y percepciones relacionadas con este tema. La participación es voluntaria y la información será utilizada únicamente con fines académicos. Para proteger la privacidad de los participantes, los nombres serán anónimos y los datos se manejarán de forma confidencial.

Preguntas

1. **¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad en los mini markets de Chone?**

En el minimarket donde trabajo no hay personas con discapacidad

2. **¿Qué ventajas y qué dificultades considera que existen al contratar o trabajar con una persona con discapacidad en este sector?**

Considero que podrían aportar compromiso y responsabilidad. Tal vez la dificultad sería la adaptación del espacio o algunas tareas físicas.

3. **¿Cree que la normativa ecuatoriana sobre inclusión laboral de personas con discapacidad se cumple en los mini markets? ¿Por qué?**

No conozco mucho sobre la normativa laboral relacionada con personas con discapacidad.

4. **¿Qué barreras concretas (físicas, sociales, económicas o institucionales) ha identificado en su entorno laboral para la contratación de personas con discapacidad?**

Creo que muchas veces es por la falta de conocimiento y también porque los locales son pequeños

5. **¿Qué recomendaciones propondría para que los mini markets sean espacios más inclusivos y accesibles?**

Sería bueno que los empleadores reciban capacitaciones sobre inclusión laboral.

Entrevista Semiestructurada Trabajador de mini market.

Título: Experiencias y percepciones sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en mini markets del cantón Chone

La presente entrevista forma parte de una investigación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en mini markets del cantón Chone. Su objetivo es conocer experiencias y percepciones relacionadas con este tema. La participación es voluntaria y la información será utilizada únicamente con fines académicos. Para proteger la privacidad de los participantes, los nombres serán anónimos y los datos se manejarán de forma confidencial.

Preguntas

1. **¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad en los mini markets de Chone?**

No he tenido compañeros de trabajo con discapacidades en este tipo de negocios.

2. **¿Qué ventajas y qué dificultades considera que existen al contratar o trabajar con una persona con discapacidad en este sector?**

Pienso que las personas con discapacidad pueden trabajar bien si se les da la oportunidad.

3. **¿Cree que la normativa ecuatoriana sobre inclusión laboral de personas con discapacidad se cumple en los mini markets? ¿Por qué?**

No conozco la normativa sobre inclusión laboral.

4. **¿Qué barreras concretas (físicas, sociales, económicas o institucionales) ha identificado en su entorno laboral para la contratación de personas con discapacidad?**

Prejuicios y desconocimiento por parte de los empleadores.

5. **¿Qué recomendaciones propondría para que los mini markets sean espacios más inclusivos y accesibles?**

Promover campañas de sensibilización sobre inclusión laboral.

PUCE

Persona con discapacidad

Entrevista Semiestructurada

Título: Experiencias y percepciones sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en mini markets del cantón Chone

La presente entrevista forma parte de una investigación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en mini markets del cantón Chone. Su objetivo es conocer experiencias y percepciones relacionadas con este tema. La participación es voluntaria y la información será utilizada únicamente con fines académicos. Para proteger la privacidad de los participantes, los nombres serán anónimos y los datos se manejarán de forma confidencial.

Preguntas

1. **¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad en los mini markets de Chone?**

He buscado trabajo en varios establecimientos comerciales del cantón, incluyendo mini markets pero no he recibido respuestas favorables.

2. **¿Qué ventajas y qué dificultades considera que existen al contratar o trabajar con una persona con discapacidad en este sector?**

Considero que las personas con discapacidad pueden trabajar de manera responsable si se les brinda la oportunidad.

3. **¿Cree que la normativa ecuatoriana sobre inclusión laboral de personas con discapacidad se cumple en los mini markets? ¿Por qué?**

He escuchado una ley que protege el derecho al trabajo de las personas con discapacidad., pero en la práctica parece no aplicarse.

4. **¿Qué barreras concretas (físicas, sociales, económicas o institucionales) ha identificado en su entorno laboral para la contratación de personas con discapacidad?**

La principal barrera es la falta de oportunidades y los prejuicios de algunos empleadores.

5. **¿Qué recomendaciones propondría para que los mini markets sean espacios más inclusivos y accesibles?**

Que las autoridades supervisen mejor el cumplimiento de la ley.