





**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES**  
**Y POLÍTICAS**

**CARRERA: DERECHO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIA LA OBTENCIÓN DEL**  
**TÍTULO DE:**  
**ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA**  
**REPUBLICA**

**TEMA:**  
**LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON**  
**DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE GUARANDA**

**INVESTIGADOR:**  
**WINTHER RAÚL BÁEZ MENDOZA**

**TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**  
**AB. ROLANDO NÚÑEZ MINAYA, MSc.**

**GUARANDA – ECUADOR**

**2016**

## **CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Guaranda, 05 de Abril del 2016

AB. ROLANDO NÚÑEZ MINAYA, MSc. Tutor del proyecto de investigación.

### **CERTIFICA:**

Que el proyecto de investigación titulado **“LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE GUARANDA”**; realizado por el Señor estudiante **BÁEZ MENDOZA WINTHER RAÚL**, está sujeto a las disposiciones legales de la Facultad mediante su Unidad de Titulación, el mismo que ha sido corregido y revisado, por lo que ponemos a vuestra consideración para los tramites de ley.



Ab. Rolando Núñez Minaya, MSc.

**TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

## CERTIFICADO DE AUTORÍA



Que el proyecto de investigación titulado **“LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE GUARANDA”**; es realizado por el Señor estudiante **BÁEZ MENDOZA WINTHER RAÚL**.

**SR. BÁEZ MENDOZA WINTHER RAÚL.**



**ESCRITURA PÚBLICA  
DECLARACION JURADA  
Señor. WINTHER RAUL BAEZ MENDOZA**

En la ciudad de Guaranda, Capital de la Provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy día MARTES DIECINUEVE DE ABRIL DEL DOS MIL DIECISEIS, ante mí, Doctor GUIDO FABIAN FIERRO BARRAGAN, NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA, comparece el Señor. WINTHER RAUL BAEZ MENDOZA. El compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil casado, capaz de contraer obligaciones, domiciliado en esta Ciudad y Cantón, a quien de conocer doy fe en virtud de haberme exhibido sus cédulas de ciudadanía y papeletas de votación cuya copias adjunto a esta escritura. Advertido por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinado de que comparece al otorgamiento de la misma sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, juramentado en debida forma, prevenido de la gravedad del juramento, de las penas del perjurio y de la obligación que tienen de decir la verdad con claridad y exactitud, bajo juramento declaramos lo siguiente: "Previo a la obtención del título **DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, manifiesta que los criterios e ideas emitidas en el presente proyecto de investigación y graduación titulado. **LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE GUARANDA.**", es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor. Es todo cuanto puedo declarar en honor la verdad." (Hasta aquí la declaración juramentada rendida por el compareciente, la misma que queda elevada a escritura pública con todo el valor legal). Para el otorgamiento de esta escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso; y leída que le fue al compareciente íntegramente por mí el Notario, se ratifica en todo su contenido y firma conmigo en unidad de acto. Incorporo esta escritura pública al protocolo de instrumentos públicos, a mi cargo. De todo lo cual doy fe.-

Señor. WINTHER RAUL BAEZ MENDOZA  
C.C. 020188631-4

DOY FE: Que esta copia fotostática  
**ES EXACTA A SU ORIGINAL**  
que me fue exhibido.

Guaranda, 19 de Abril del 2016

~~Doctor Guido Fabian Fierro Barragan~~  
**NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA**



~~Dr. Guido Fabian Fierro Barragan~~  
NOTARIO PÚBLICO 1ro. DEL CANTÓN GUARANDA


**REPÚBLICA DEL ECUADOR**  
 DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL  
 IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA  
 APELLIDOS Y NOMBRES  
**BAEZ MENDOZA WINHTHER RAUL**  
 N. 020188631-4  
 LUGAR DE NACIMIENTO  
**BOLIVAR GUARANDA**  
 GABRIEL I VIENTIMILLA  
 FECHA DE NACIMIENTO 1999-09-28  
 NACIONALIDAD ECUATORIANA  
 SEXO M  
 ESTADO CIVIL CASADO  
 KARINA FERNANDA VERDEZOTO MURILLO




INSTRUCCIÓN SUPERIOR  
 PROFESIÓN / OCUPACIÓN ESTUDIANTE  
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE  
**BAEZ MURILLO RAUL VINICIO**  
 APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE  
**MENDOZA YUNGA FIEDAD FLORENCIA**  
 LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN  
**GUARANDA 2014-06-02**  
 FECHA DE EXPIRACIÓN  
**2029-06-02**  
 V488314222  
 FIRMADO POR: *[Signature]*  
 FIRMA DEL CEDULADO




REPÚBLICA DEL ECUADOR  
 CONSEJO NACIONAL ELECTORAL CRE

**002**  
**002 - 0143**  
 NÚMERO DE CERTIFICADO  
**BAEZ MENDOZA WINHTHER RAUL**

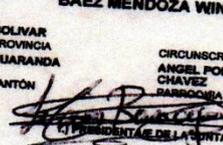
**0201886314**  
 CÉDULA

BOLIVAR PROVINCIA  
 GUARANDA CANTÓN

CIRCUNSCRIPCIÓN  
 ANGEL POLVINO CHAVEZ CARBOCCHA

0 ZONA

ELECIONES SECCIONALES 23-FEB-2014  
 CERTIFICADO DE VOTACIÓN



DOY FE: Que esta copia fotostática  
 ES EXACTA A SU ORIGEN.  
 que me fue exhibido.

Guaranda, 13 de Abril del 2016


*[Signature]*  
**Dr. Guiso Pterro Barragan**  
 NOTARIO PUBLICO 1ro. DEL CANTON GUARANDA

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado a mis queridos padres, quienes con su apoyo e infinito amor han sembrado en mí el don de la responsabilidad y el deseo de culminar mis estudios satisfactoriamente.

Winther Raúl Báez Mendoza

## **AGRADECIMIENTO**

Dejo plasmado en este trabajo de investigación mi profundo agradecimiento a la Universidad Estatal de Bolívar, por haberme permitido ser parte de ella, y a los Docentes de la Escuela de Derecho Facultad de Jurisprudencia por haber compartido su conocimiento dejando un gran legado para cumplir con una meta de obtener un título profesional.

De manera especial agradezco al Ab. Rolando Núñez Minaya, MSc. por su paciencia y conocimiento durante todo el proceso de investigación.

Winther Raúl Báez Mendoza

## ÍNDICE GENERAL

### Portada

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN .....	I
CERTIFICADO DE AUTORÍA.....	II
DEDICATORIA .....	III
AGRADECIMIENTO .....	IV
RESUMEN .....	VIII
GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	IX
INTRODUCCIÓN .....	X
CAPITULO I.....	1
PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del Problema .....	1
1.2. Formulación del problema .....	2
1.3. Objetivos.....	3
1.1.1 Objetivo General.....	3
1.1.2 Objetivos Específicos .....	3
1.4. Justificación.....	4
CAPÍTULO II.....	5
MARCO TEÓRICO .....	5
2. Antecedentes de la Investigación .....	5
2.1. Fundamentación Teórica.....	7
DERECHOS LABORALES.....	7
2.2. Historia de los Derechos Laborales .....	7
2.2.1 Derechos Laborales en la Constitución .....	8
2.2.2 Los Derechos Laborales.....	12
2.2.3 Garantías y Derechos Constitucionales .....	13
2.2.4 La inclusión laboral de las personas con discapacidad .....	14
2.2.5 Responsabilidad del Estado Ecuatoriano.....	14
2.2.6 Igualdad de oportunidad para personas con discapacidad.....	15

2.2.7 Inserción laboral y accesibilidad en igualdad de condiciones para personas con discapacidad .....	15
2.2.8 Obligaciones del Consejo Nacional para la Igualdad .....	16
2.2.9 Régimen Laboral de las personas con discapacidad.....	17
<b>INCLUSIÓN LABORAL .....</b>	<b>20</b>
2.3.2 In dubio pro homine .....	21
2.3.3 Derecho al trabajo de las personas con discapacidad .....	21
2.3.4 Políticas laborales para el trabajo de personas con discapacidad .....	22
2.3.5 Inclusión laboral de las personas con discapacidad .....	22
2.3.6 Estabilidad Laboral de las personas con discapacidad .....	23
2.3.7 Infracciones por violación a los derechos de las personas con discapacidad .....	26
2.4 HIPÓTESIS.....	27
2.5 VARIABLES .....	27
2.5.1. Variable independiente.....	27
2.5.2 Variable dependiente .....	27
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>28</b>
<b>INVESTIGACIÓN DE CAMPO Y.....</b>	<b>28</b>
<b>PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>28</b>
<b>3. Modalidad de la investigación.....</b>	<b>28</b>
3.1. Tipo de investigación .....	28
3.2 Población y muestra.....	28
3.3 Métodos .....	29
- Método Inductivo y Deductivo.....	30
- Método Jurídico .....	30
- Método Descriptivo .....	30
3.4 Técnicas e Instrumentos .....	31
Bibliográfica .....	31
Documental.....	31
Investigación de campo:.....	31
Estadística.....	32
3.5. Interpretación y análisis de los resultados obtenidos .....	33
b) Entrevista aplicada a 6 servidores públicos (2 Inspectores de Trabajo y 4 Jefes de Talento Humano.....	45
3.6. Verificación de la hipótesis.....	46

<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>47</b>
<b>RESULTADOS .....</b>	<b>47</b>
<b>4. Presentación de Resultados .....</b>	<b>47</b>
<b>4.1. Beneficiarios .....</b>	<b>47</b>
<b>4.2. Impacto de la Investigación.....</b>	<b>48</b>
<b>4.3. Transferencia de Resultados.....</b>	<b>48</b>
<b>4.4. CONCLUSIONES.....</b>	<b>49</b>
<b>4.5. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>50</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>51</b>
<b>ANEXO 1.....</b>	<b>52</b>
<b>ENCUESTA.....</b>	<b>52</b>
<b>ANEXO 2.....</b>	<b>55</b>
<b>ENTREVISTA .....</b>	<b>55</b>
<b>EVIDENCIAS.....</b>	<b>57</b>

## **RESUMEN**

El presente trabajo de Investigación determina la necesidad de establecer una tutela efectiva que garantice a las personas con discapacidad su inclusión laboral en la ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar en el año 2015, conforme lo dispone el Art. 330 de la Norma Suprema del Estado; cuyo propósito es diseñar un Proyecto de reformas al Código Orgánico Integral Penal, que tipifique y sancione el incumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de las personas con discapacidad conforme lo previsto en el Art. 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Desde esta perspectiva jurídica se realizó una investigación cualitativa y cuantitativa para conocer cada una de las características del problema descrito y en qué forma afecta a los derechos de las personas con discapacidad; para lo cual, se utilizó los métodos de la investigación científica y se procedió a recabar información mediante el uso de fichas bibliográficas para la fundamentación y desarrollo del marco teórico; y, el uso de la técnica de la encuesta para recabar información válida y confiable de profesionales del derecho. De los resultados obtenidos se llegó a la conclusión de que, es necesario garantizar a las personas con discapacidad el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, por lo que, se recomienda una reforma a la ley.

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Acción Afirmativa:** Es el término que se da a una acción que, a diferencia de discriminación negativa, pretende establecer políticas que dan a un determinado grupo social, étnico minoritario o que históricamente haya sufrido discriminación a causas de injusticias.

**Inserción Laboral:** Es la acción de incluir una cosa en otra, o bien de incluir a un individuo dentro un grupo cuando este por razón aún no ha logrado ingresar en un grupo social, comunidad y sociedad.

**Inclusión Laboral:** Es toda política o tendencia que busca integrar a las personas dentro de la sociedad, buscando que estas contribuyan con sus talentos y a la vez se vean correspondidas con los beneficios que la sociedad pueda ofrecer.

**Naturaleza Jurídica del Derecho Laboral:** Es de utilidad teórico práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellos.

**Régimen Laboral:** Es la resolución de la autoridad del trabajo, declarando que son legales las causas aducidas por el empleador o el trabajador, en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente antes de su vencimiento.

**Sanción Pecunaria:** Es un castigo que consiste en el pago de una multa (dinero) por haber cometido un hecho punible (castigo) según la Ley.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación ofrece a los estudiantes y tratadistas del Derecho Constitucional, un importante tema que sin lugar a dudas, contribuirá eficazmente a ampliar los conocimientos con relación a “LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE GUARANDA”

Se considera que la inclusión laboral de las personas con discapacidad es un derecho constitucional, y que el Estado ecuatoriano a través de sus organismos públicos está obligado a establecer políticas públicas o mecanismos jurídicos que garanticen este derecho; para el efecto, la Asamblea Nacional, ha previsto en el Art. 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, que el empleador público y privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores está obligado a contratar un mínimo de cuatro por ciento de personas con discapacidad en labores permanentes apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales. Normativa legal que no se cumple en el sector público, más aún, no se ha impuesto ninguna sanción a entidad pública por incumplir con el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Por lo expuesto, se desarrolla el presente trabajo de Investigación con la finalidad de proponer un Proyecto de reforma al Código Orgánico Integral Penal, dada la vigencia del mismo, que establece: “Art. 17 (...) que las penas o procedimientos penales previstos en otras normas jurídica no tendrán validez jurídica alguna, salvo en materia de niñez y adolescencia.” (CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL , 2014). Tornándose indispensable establecer una sanción, por impedir el derecho de acceso al trabajo y/o incumplir con el porcentajes de inclusión laboral de la personas con discapacidad.

Bajo esta perspectiva jurídica se desarrolla el presente trabajo de investigación por capítulos que contemplan a su vez temas y subtemas que fueron previamente ordenados y sistematizados para una mejor comprensión de la siguiente manera:

En el CAPÍTULO I, se trata sobre el problema a investigar, que se enmarca dentro del DERECHO CONSTITUCIONAL y LABORAL con relación al derecho de inclusión laboral de las personas con discapacidad en los porcentajes establecidos en la ley; cuyo planteamiento del problema jurídico radica en la necesidad de establecer una sanción penal que tutele efectivamente este derecho frente al incumplimiento u inobservancia de la norma legal por parte del empleador público o privado en la ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar en el año 2015, delimitando de ésta manera el campo de acción de la investigación en tiempo y espacio; y, se da a conocer sobre cada uno de los objetivos y la propuesta.

El CAPÍTULO II, comprende el marco teórico, empezando por los antecedentes investigativos relacionados con el tema de estudio; la fundamentación desde el punto de vista doctrinario y jurídico, sobre el derecho constitucional de inclusión laboral de las personas con discapacidad, la responsabilidad del Estado para garantizar la inserción laboral y accesibilidad en igualdad de condiciones para personas con discapacidad, las obligaciones del Consejo Nacional para la igualdad y el régimen laboral de las personas con discapacidad; se hace un análisis crítico sobre la Ley Orgánica de Discapacidades con respecto al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, las políticas laborales para la inclusión laboral de las personas con discapacidad y las infracciones por incumplimiento u observancia de los derechos de las personas con discapacidad.

En el CAPÍTULO III, se trata sobre la metodología empleada, cuya investigación fue cualitativa y cuantitativa a fin de conocer el fenómeno social y sus características; se determina de manera cuantitativa, como incide la no sanción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad; y, cómo se debe garantizar de mejor manera este derecho constitucional; para lo cual se empleó una investigación de campo mediante el uso de la encuesta para recabar información directa y valedera de personas conocedoras del derecho, cuyos datos fueron recogidos, tabulados, graficados e interpretados mediante el uso de los métodos de la estadística descriptiva y analítica.

El CAPÍTULO IV, se desarrolla una propuesta jurídica: un proyecto de reforma al Código Orgánico Integral Penal, que tipifica y sanciona penalmente el impedir el derecho de acceso al trabajo y/o incumplir con el porcentaje de inclusión laboral establecida en el Art. 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades; como un aporte académico e innovador que garantice de mejor manera el derecho constitucional de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Finalmente se emite conclusiones y recomendaciones de conformidad con los resultados de la investigación bibliográfica y de campo, estableciendo que la normativa prevista en la Ley Orgánica de Discapacidades es insuficiente para garantizar el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tornándose indispensable que la Asamblea Nacional incorpore o legisle en favor de esta población discriminada por su condición física.

Por todo lo manifestado, se pone en conocimiento del lector el presente informe de trabajo de investigación realizado en esta ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar, en el primer semestre del año 2015, que constituye una modesta iniciación para que vengan otros trabajos que llenen la justa aspiración de conseguir opiniones acertadas sobre la problemática descrita y una posible solución que vaya en beneficio de las personas con discapacidad.

# **CAPITULO I**

## **PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del Problema**

Las infracciones gravísimas previstas en el Art. 116 de la Ley Orgánica de Discapacidades; por la cual, se imponen sanción pecuniaria y/o la suspensión de actividades, por impedir el derecho de acceso al trabajo y/o incumplir con el porcentaje de inclusión laboral establecida en la citada ley; así tenemos:

Los derechos laborales de las personas con discapacidad, prevista en el “Art. 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimiento, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.” (LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES, 2012).

Disposición legal que tácitamente se encuentra derogada por la vigencia del Código Orgánico Integral Penal (COIP), que señala: “Art. 17.- Se considerarán exclusivamente como infracciones penales las tipificadas en este Código. Las acciones u omisiones punibles, las penas o procedimientos penales previstos en otras normas jurídicas no tendrán validez jurídica alguna, salvo en materia de niñez y adolescencia.”

Del contenido jurídico podemos decir que, las infracciones gravísimas establecidas en la ley de discapacidades dejaron de ser aplicables por autoridad competente por la vigencia del COIP, lo que ocasiona que se vulnere el derecho a la inserción laboral de las personas con discapacidades, por la deficiente normativa para garantizar este derecho; tornándose necesario realizar una investigación académica a fin de buscar

otros medios de tutela efectiva para el cumplimiento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante.

## **1.2. Formulación del problema**

¿De qué manera se vulnera los derechos laborales de las personas con discapacidad dada la deficiente normativa jurídica para garantizar este derecho fundamental en la Ciudad de Guaranda?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.1.1 Objetivo General**

- Reformar la ley de discapacidades para que regule el derecho de las personas con discapacidad en el ámbito laboral público y privado, y que se cumpla con el porcentaje de inclusión en las diferentes instituciones de la ciudad de Guaranda.

#### **1.1.2 Objetivos Específicos**

- Realizar un estudio doctrinario y jurídico sobre el derecho laboral de las personas con discapacidad y como afecta a sus derechos fundamentales.
- Determinar si la normativa legal prevista en la Ley Orgánica de Discapacidades garantiza el derecho laboral de las personas con discapacidad.
- Diseñar un proyecto de ley para mejorar la aplicación del derecho laboral de las personas con discapacidad.

## **1.4. Justificación**

Con el desarrollo de este proyecto innovador y de trascendencia jurídica será un aporte para concientizar el respecto a los derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, y la necesidad de que estos contenidos se desarrollen de manera progresiva y rápida a través de Políticas Públicas, leyes y jurisprudencia, tomando en cuenta las incongruencias y vacíos jurídicos existentes en la Ley Orgánica de Discapacidades y evitar posibles vulneraciones de derechos humanos.

Necesidad.- hacer respetar los derechos laborales de las personas con discapacidad sin importar su condición física o social.

Importancia.- realizar la presente investigación para determinar las consecuencias de la evasión de las obligaciones que tienen con este grupo vulnerable.

Novedad.- no se ha hecho ningún estudio sobre este tema en la institución.

Interés.- brindar suficiente ayuda a este grupo vulnerable para que se respete sus derechos y garantice el cumplimiento del Código Orgánico de Discapacidad en el ámbito laboral.

Oportunidad.- tienen el derecho a la inserción y accesibilidad al trabajo en igualdad de condiciones.

Factibilidad.- cuenta con la información necesaria para el desarrollar el proyecto de investigación.

Pertinencia.- tengo los conocimientos para ejecutar el proyecto.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2. Antecedentes de la Investigación

Todos los principios y los derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador vigente, y en los instrumentos internacionales de derechos humanos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía, y conllevan un deber; esto es: un deber de respeto, de protección y de garantía.

El deber de respeto es general o universal; por lo tanto, le corresponde a todos los miembros de la comunidad humana, independientemente de la posición que ocupen en el seno de la sociedad o de su pertenencia o no pertenencia a las estructuras del poder público; por ende, toda persona está obligada a respetar los derechos laborales de aquellos trabajadores que prestan un servicio en relación de dependencia con el patrono o empleador.

La protección y la garantía de los derechos humanos, entre estos los DERECHOS LABORALES, es tarea obligatoria del Estado Ecuatoriano, porque a él atañe hacer las leyes y velar por su cumplimiento, administrar justicia, prevenir y reprimir las conductas punibles, mantener y restablecer el orden público, defender la autodeterminación nacional y asumir todas aquellas tareas privativas que el pueblo le ha confiado al establecer las reglas de su organización política democrática; sin caer en desbordamientos, excesos o desmesuras.

La Constitución de la República del Ecuador reconoce entre otros derechos, el derecho al “Trabajo y Seguridad Social”. El trabajo, “Art. 33 (...), es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía”.(CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008).

El Art. 330 de la citada Norma Suprema, garantiza LA INSERCIÓN y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con

DISCAPACIDAD. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Y, prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

El numeral segundo del artículo 11 de la Constitución de la República dispone, nadie podrá ser discriminado entre otras razones por motivos de discapacidad y que el Estado adoptará medidas de ACCIÓN AFIRMATIVA que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentre en situación de desigualdad.

El Art. 47 establece la responsabilidad del Estado de garantizar a las personas con discapacidades el DERECHO AL TRABAJO en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

El Art. 48 refiere la obligación del Estado de adoptar a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: la inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Por mandato del numeral 9 del Art. 11 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que, el más alto deber del Estado consista en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

Como podemos darnos cuenta, los deberes de protección y garantía de los derechos tienen por sujeto al Estado, a nadie se oculta la gravedad de cualquier conducta comisiva u emisiva con la cual sean aquéllos desatendidos, ignorados o despreciados. El Estado no puede alejarse de su rol institucional en materia de derechos sin ver oscurecida su legitimidad, nublado su prestigio y puesta en entredicho su propia razón de ser. De ahí que en el catálogo de las conductas injustas sean especialmente reprochables las constitutivas de violaciones de los derechos laborales.

## **2.1. Fundamentación Teórica**

### **DERECHOS LABORALES**

## **2.2. Historia de los Derechos Laborales**

El derecho del trabajo es una disciplina que está en constante evolución, tiene sus orígenes a finales del siglo XIX y en el siglo XX, donde se desarrolla con mayor transcendencia por las coyunturas vividas en varios episodios históricos del siglo XX, lo que conlleva a que nuestra legislación ecuatoriana tenga influencia extranjeras para el desarrollo de las leyes.

En la Norma Suprema del Estado se vislumbra un constante cambio de la norma constitucional que ha tenido importantes pasos en consecución de derechos laborales sobre todo en el sector privado, lugar donde la clase dominante tiene una marcada diferencia con relación al respeto de los derechos del trabajador y la nefasta cultura de explotación del obrero; lo que ha llevado que a partir de la Constitución del 2008 y los Decretos presidenciales hayan episodios históricos que han llevado a crear cambios en la leyes que regulan el sector laboral y productivo; teniendo como un cambio radical que va en beneficio del trabajador la Ley de Justicia Laboral.

### **2.2.1 Derechos Laborales en la Constitución**

La actual Constitución de la República del Ecuador, dentro del título VI Régimen de Desarrollo, Capítulo VI Trabajo y Producción, Sección Tercera, denominado “Formas de Trabajo y su retribución”, en forma explícita, señala: “Art.325.- El Estado garantiza el derecho del trabajo”. (Constitución De La Republica Del Ecuador, 2008), y que este derecho se sustenta en los siguientes principios establecidos en el Art. 326 de la citada norma constitucional, a saber:

1. El estado impulsara el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicaran en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizara el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizara la organización de los empleadores.
8. El estado estimulara la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptara el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizara la contratación colectiva entre persona trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozaran de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburifera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

Estos derechos conocidos y jerarquizados en la Norma Suprema del Estado, protegen al trabajador que es la parte débil del contrato laboral, establecen ciertas garantías y derechos laborales que deben ser observados por todos los empleadores y por el propio Estado cuyas políticas públicas deben estar encaminadas a la tutela, protección y a hacer efectivos estos derechos.

El Estado, sus delegatorios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública están obligados a tutelar estos derechos laborales; y, corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y derechos de las trabajadoras y los trabajadores.

Normativa jurídica constitucional que es fuente de derechos y que prevalecen sobre las demás disposiciones legales por la jerarquía de la Constitución, de tal forma que, el Código de Trabajo y demás normativa jurídica legal debe guardar conformidad con la misma, para el efecto, le corresponde a la Asamblea Nacional, y a todo organismo con potestad normativa adecuar ,formal y materialmente, las leyes y demás normativa jurídica a los derechos laborales previstos en la Constitución y a los tratados internacionales, y a los que sean necesarios para garantizar la dignidad de la persona trabajadora.

Las normas jurídicas se aplican e interpretan de acuerdo con el principio de jerarquía, que establece que “las normas de rango inferior no pueden contradecir las de rango superior”. A la hora de aplicar e interpretar correctamente las normas de carácter laboral se han de tener en cuenta los principios específicos consagrados en la Constitución.

Haciendo un análisis del Art.325 de nuestra Constitución de la República del Ecuador, se tiene: “el estado garantizara el derecho al trabajo. Se reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano, y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008)

Del precepto constitucional, se desprende que se garantiza el derecho a trabajar, para lo cual es responsabilidad del Estado crear fuentes de trabajo; y, por otro lado, reconoce todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas.

Además, de los principios establecidos en el Art. 325 de la citada Constitución, garantiza la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadores, con las excepciones que establezca la ley.

Prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona

empleadora, la contratación laboral por horas o cualquier otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva.

Garantiza a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo.

Con respecto a la retribución por el trabajo realizado, la Constitución de la República del Ecuador, establece:

Art.328.- La remuneración será justa con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijara y revisara anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido, ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008)

El Art.66, numeral 17, de la Constitución de la República del Ecuador señala: “el derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

## **2.2.2 Los Derechos Laborales**

Los derechos laborales son el resultado de la lucha sindical frente a la situación del trabajador dado el grado de injusticia, explotación y pobreza; la situación infrahumana de la clase obrera fundamentalmente merece la atención mundial, por lo que organismos internacionales establecieron estrategias o mecanismos jurídicos para asegurar al trabajador mejores condiciones acordes con la dignidad humana, motivo por el cual, nace la Organización Internacional del Trabajo “OIT”, surgiendo de esta manera la internacionalización del Derecho de los Trabajadores, que propone la necesidad de armonizar la legislación laboral, por lo que ha venido solicitando a todos los Estados miembros de la ONU, ser también miembros de la Organización del Trabajo.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, también proclama en sus artículos 22 y 25 los derechos del trabajador; la seguridad social y el derecho de libertad laboral e igualdad en la relación de trabajo remunerado, así como el derecho a la sindicalización, el descanso obligatorio, vacaciones, entre otros derechos laborales que fueron los primeros logros de este instrumento internacional de derechos humanos.

La Declaración Americana de los Derechos del Hombre, también se consagran los derechos de la clase obrera; específicamente en 1948 se reúne la Novena Conferencia Internacional de las Américas en la ciudad de Bogotá – Colombia, en la cual se expide la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales que trata sobre la situación individual y colectiva del trabajo, a sus beneficios y a la situación de la mujer y de menor de edad; el derecho a la asociación y huelga y como algo novedoso e innovador se enuncia la sustanciación de los conflictos laborales.

### **2.2.3 Garantías y Derechos Constitucionales**

Con la vigencia de la Constitución de la República del Ecuador (2008), se da una reivindicación de los derechos del trabajador y se establece garantías constitucionales para el ejercicio de los derechos plasmados en la Norma Suprema del Estado.

Dentro de los derechos de los ciudadanos y ciudadanas ecuatorianas tenemos, que el estado debe garantizar:

El derecho a la salud que se vincula con otros derechos, entre estos con el derecho al trabajo (art. 32 CRE).

El trabajo es un derecho y un deber social que debe ser garantizado por el estado y el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa con remuneraciones y retribuciones justas. El desempeño de un trabajo sano y libremente escogido o aceptado.

En consecuencia citaremos algunos de ellos que están previstos en la Constitución de la República del Ecuador y que fueron mencionados anteriormente.

- Derecho de protección y tutela para el trabajador.
- Normas imperativas y de cumplimiento obligatorio para las partes.
- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles.
- So de interpretación favorable para el trabajador.
- Estabilidad y continuidad en la relación laboral.
- Es un deber social y un derecho económico.
- Igualdad y no discriminación laboral.
- Libertad de trabajo.

Por lo expuesto las leyes del trabajo son de orden público para precisar esta característica es necesario determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de con confundirlo con el derecho público. En este, entra como sujeto de la relación jurídica el estado, ente soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso.

#### **2.2.4 La inclusión laboral de las personas con discapacidad**

La inclusión laboral de las personas con discapacidad procura remediar los problemas sociales con respecto a las condiciones del ser humano, sus derechos básicos entre los cuales se encuentra el trabajo, cuyo objeto es remediar la situación de la persona más vulnerable, estableciendo un equilibrio dentro de la sociedad, con principios proteccionistas para alcanzar una justicia social para todos en igualdad de condiciones.

Las personas con discapacidad no son un grupo homogéneo, pues su incapacidad puede ser física, sensorial, intelectual o mental; en cuanto a su origen puede ser congénita o adquirida durante la infancia, la adolescencia o adulta por múltiples vicisitudes de la vida; lo que en muchos casos les lleva al desempleo y es una población muy grande con respecto al resto de la población desempleada; por lo que, se requiere que los empleadores hagan uso de las habilidades y el potencial de las personas con discapacidad habida cuenta de las condiciones de nuestro país.

#### **2.2.5 Responsabilidad del Estado Ecuatoriano**

El Estado ecuatoriano tiene la responsabilidad de establecer políticas de derechos laborales de las personas con discapacidad para satisfacer las aspiraciones de este grupo de personas; por lo que, pertenece al derecho social, normar y establecer parámetros en las relaciones obrero – patronales, brindando protección y acceso al trabajo de las personas con discapacidad, denominación que adquiere precisamente como una respuesta a las necesidades y exigencias de obtener un trabajo y poder salir adelante como cualquier otra persona.

Si bien el presente proyecto de investigación está orientada primordialmente a los empleadores, se debe recordar que el estado ecuatoriano desempeña un papel esencial por lo que se refiere a la creación de un marco jurídico y de política social el propiciar y ofertar puestos de trabajo para la población, especialmente en lo referente a las personas con discapacidad, e incluso es deber del estado incentivar para promover las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad.

## **2.2.6 Igualdad de oportunidad para personas con discapacidad**

El derecho al trabajo es un derecho fundamental en el ámbito público y social, por lo que se prohíbe la renuncia de derechos laborales, su irrenunciabilidad se encuentra consagrada en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo, estableciéndose la nulidad de toda normativa o transacción que implique renuncia, disminución o alteración de cualquier derecho del trabajador; de ahí la intervención estatal, se justifica en lo referente a la contratación laboral pues limita la voluntad de las partes y regula la prestación de servicios con la determinación de la forma y condiciones que prescribe la Ley Laboral que debe guardar conformidad con los principios y derechos constitucionales y los previstos en instrumentos internacionales de derechos humanos.

## **2.2.7 Inserción laboral y accesibilidad en igualdad de condiciones para personas con discapacidad**

Toda persona con discapacidad es libre para realizar cualquier labor siempre y cuando esta sea lícita; por lo tanto, ninguna persona puede exigir un servicio gratuito o no remunerado; y, debe garantizársele un trabajo en condiciones propias o de acuerdo a su incapacidad y destreza laboral conforme su derecho previsto en la Constitución y el establecimiento de este derecho no constituye sin la consagración y reconocimiento de una garantía básica de la persona con discapacidad y el amparo a sus propias iniciativas para laborar en un lugar seguro, en la forma y remuneración que a bien tenga el trabajador; sin embargo siendo una persona vulnerable necesita que el Estado le provea, de acuerdo a los principios de igualdad y justicia de medios materiales y espirituales para su perfeccionamiento. Por lo que se exige a las entidades públicas y privadas que no se les niegue trabajo aduciendo su discapacidad o falta de ley, y en todo caso se garantizará el derecho a acceder a un trabajo digno y remunerado.

### **2.2.8 Obligaciones del Consejo Nacional para la Igualdad**

Los concejos nacionales para la igualdad son órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Los consejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales y de discapacidades y movilidad humana de acuerdo con la ley. Para el cumplimiento de sus fines se coordinarán con entidades rectoras y ejecutoras y con los organismos especializados en la protección de derechos en todos los niveles de gobierno. (Art.145 CRE).

## **2.2.9 Régimen Laboral de las personas con discapacidad**

La Constitución reconoce que el trabajo es un derecho y deber social y un derecho económico. Corresponde al estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren por igual a los habitantes de la república la oportunidad de una ocupación útil y que los protejan contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones. Así mismo, establece sus diversas modalidades y, es objeto de protección por parte del estado, sin discriminación alguna y dentro de un régimen de igualdad de partes, reconoce como principio laboral el derecho del trabajador a una remuneración justa que procure para él y su familia el bienestar material y el desarrollo espiritual. Garantiza el acceso y estabilidad en el empleo, prohíbe el despido de la mujer por causas de maternidad lactancia, y del padre por licencia de paternidad.

Además reconoce el DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES, así tenemos la siguiente normativa.

Art 330.\_ Se garantizara la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El estado y los empleadores implementaran servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Art 341.- El estado generara las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizara su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación y violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad “ (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008)

En materia de derechos humanos nadie puede ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio

económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. (Numeral 2, Art 11 CRE)

La Constitución reconoce a las personas con discapacidades el derecho al trabajo y prohíbe toda forma de discriminación, por lo tanto, el estado debe garantizar mediante políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurar la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su inclusión laboral tanto en el ámbito público y privado.

La Constitución, reconoce a las personas con discapacidades entre otros derechos:

“5. El trabajo en condición de igualdad de oportunidades que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. “(Art 47 CRE) establece en el Art 48 de la Constitución de la República del Ecuador la obligación del estado de adoptar a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

“1. LA INCLUSIÓN SOCIAL, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomente su participación política, social, cultural, educativa y económica.”

“7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas y los castigos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.”

A esto se suma, que las ecuatorianas y ecuatorianos gozamos de los siguientes derechos:

1. Elegir y ser elegidos.
2. Participar en los asuntos de interés públicos.
3. Presentar proyectos de iniciativa popular normativa.
4. Ser consultados.
5. Fiscalizar los actos del poder público.
6. Revocar el mandato que hayan conferido a las autoridades de elección popular.
7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente equitativa, pluralista y democrática, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARALAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, y participación intergeneracional. (Art 61 CRE).

Se concluye entonces que las personas con discapacidades tiene derecho al trabajo y que el estado garantice este derecho, e incluso establece que la LEY DEBE SANCIONAR “los actos que incurran en cualquier forma de abuso, tarto inhumano o degradante y discriminación por razón de discapacidad.” Por lo tanto el incumplimiento de los porcentajes de inclusión laboral de las personas con discapacidad por parte de los empleadores tanto en el ámbito público como privado puede por mandato de la constitución ser sancionado por la ley.

## **INCLUSIÓN LABORAL**

### **2.3. Ley Orgánica de Discapacidades**

#### **2.3.1 Objeto de la Ley**

La Ley Orgánica de Discapacidades tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Norma Suprema del Estado; en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural. (LEY ÒRGANICA DE DISCAPACIDADES, 2012)

Esta Ley tutela a las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante sean ecuatorianas o extranjeras que residan en nuestro territorio ecuatoriano; así como, a las personas con discapacidad de nacionalidad ecuatoriana que reside en el exterior; así como a sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; al cónyuge, pareja en unión libre, entre otras encargadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad. (LEY ÒRGANICA DE DISCAPACIDADES, 2012).

“Art. 6.- Para los efectos de la ley, se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el reglamento.” (LEY ÒRGANICA DE DISCAPACIDADES, 2012)

### **2.3.2 In dubio pro homine**

El significado de este principio se ve reflejado en la Constitución de la República del Ecuador que establece la aplicación de los derechos y normas jurídicas en lo más favorable al hombre.

### **2.3.3 Derecho al trabajo de las personas con discapacidad**

Uno de los fines de la Ley Orgánica de Discapacidades es garantizar y promover la participación e inclusión plena y efectiva de las personas con discapacidad en los ámbitos públicos y privados; procurar el cumplimiento de mecanismos de exigibilidad, protección y restitución, que puedan permitir eliminar, entre otras barreras físicas, actitudinales, sociales y comunicacionales, a que se enfrentan las personas con discapacidad; y de esta forma, tratar de eliminar toda forma de abandono, discriminación, odio, explotación, violencia y abuso de autoridad por razones de discapacidad y sancionar a quienes incurran en estas acciones u omisiones.

Dentro de los derechos de las personas con discapacidad tenemos que el Estado debe a través de los organismos y entidades reconocer y garantizar el pleno ejercicio de los derechos previstos en la Norma Suprema del Estado Ecuatoriano, los instrumentos internacionales de derechos humanos y la citada ley, siendo responsabilidad de la autoridad o funcionarios públicos, administrativos o judiciales, el cumplimiento de los mismos; así como por parte de las personas naturales y jurídicas.

### **2.3.4 Políticas laborales para el trabajo de personas con discapacidad**

Con respecto a las políticas laborales la Ley Orgánica de Discapacidades dispone que es el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades quien debe actuar en coordinación con la autoridad nacional encargadas de las relaciones laborales, sobre ellos recae la obligación de formular políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para aquellas personas con discapacidad; así como deben establecer y promover oportunidades de empleo, brindar las facilidades para el desempeño, colocación y conservación de empleo en observancia de los criterios de equidad de género.

### **2.3.5 Inclusión laboral de las personas con discapacidad**

Con respecto a los derechos laborales de las personas con discapacidad, la Ley Orgánica de Discapacidades dispone que la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes siempre que sean apropiadas en relación a sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. Este porcentaje de inclusión laboral debe ser retribuido equitativamente en todas las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y, en los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. (LEY ÒRGANICA DE DISCAPACIDADES, 2012)

### **2.3.6 Estabilidad Laboral de las personas con discapacidad**

El estado ecuatoriano debe impulsar el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo, y prevé un principio superior “la estabilidad laboral”, principio que se lo puede denominar estabilidad laboral reforzada, con el cual se busca garantizar la estabilidad del trabajador en casos muy particulares; estos son:

Art.326, numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, dice. “toda persona rehabilita después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser integrada al trabajo y a mantener, la relación laboral, que acuerdo con la ley”. (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008)

Art.332 de la citada norma, señala: “El Estado garantizara el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo, sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a la licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.”

Estos principios han adquirido más importancia por ejemplo en la “mujer en estado de embarazo” o en los “directivos de los sindicatos”, casos en los cuales, según el principio de estabilidad laboral reforzada, para despedir a estos empleados no es suficiente con la existencia de las justas causas contempladas por la ley laboral.

Es necesario entonces que en estos casos, el juez en lugar de condenar al empleador a indemnizar a una mujer que ha sido despedida en estado de embarazo o en su periodo de lactancia, ordene su reintegro al trabajo; que ha sido considerada en la ley de Justicia Laboral.

Respecto de los sindicatos, el Código del Trabajo les confiere una protección especial, toda vez que prohíbe el despido y desahucio de trabajadores estables o

permanentes mientras duren los trámites de revisión del contrato colectivo o la huelga lícita, situación está que también es regulada por la ley de Justicia Laboral.

El Art. 187, del código del sustantivo del trabajo, establece garantías para dirigentes sindicales, al señalar: “El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores”.

En doctrina se denomina “fuero sindical” garantía que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o cambios de ocupación. Sin embargo la misma ley laboral, dejaba abierta la puerta para que el patrono o empleador que lo hiciera en estos casos tenga que indemnizarle conforme lo establece el Código del Trabajo; es decir por un lado prohíbe el despido, pero no garantizaba la estabilidad del trabajador sino el pago de una indemnización, situación está que fue corregida con la vigencia de la Ley de Justicia Laboral.

La estabilidad laboral reforzada es aplicable también a los TRABAJADORES QUE SUFREN DE ALGUNA DISCAPACIDAD, o condiciones que los coloque en desventaja frente a otros trabajadores. Al respecto la misma Constitución señala en su Art. 326, numeral 6: “toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

Art.51.-Estabilidad Laboral.- las persona con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozaran de estabilidad especial en el trabajo.

En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

Las personas que adquieren una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

Además para la supresión de puestos no se consideraran los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional” (LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES, 2012).

Con esta estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del DISCAPACITADO luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras de goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los DISCAPACITADOS cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tengan por fundamento la disminución física, mental o psicológica.

Es por esta razón que mientras la incapacidad o DISCAPACIDAD no impida al trabajador desarrollar una actividad similar y/o acorde con sus capacidades, no se le puede despedir, puesto que la empresa para la cual trabajaba quien sufrió un accidente que lo llevo ese estado, debe garantizarle la recuperación y ocupación si esto es posible.

### **2.3.7 Infracciones por violación a los derechos de las personas con discapacidad**

La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del Sector Público, empresas de seguridad y de vigilancia privada, se tomara en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de las personas con discapacidad.(LEY ÒRGANICA DE DISCAPACIDADES, 2012).

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores, proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En el caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley. Del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos.

Para efectos del cálculo el porcentaje de inclusión laboral se excluirá todos aquellos contratos que la ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.

## **2.4 HIPÓTESIS**

La inobservancia a los derechos laborales de las personas con discapacidad afecta a la inserción al trabajo.

## **2.5 VARIABLES**

### **2.5.1. Variable independiente**

La inobservancia a los derechos laborales de las personas con discapacidad.

### **2.5.2 Variable dependiente**

Afecta a la inserción al trabajo.

## CAPÍTULO III

### INVESTIGACIÓN DE CAMPO Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

#### 3. Modalidad de la investigación

Los materiales y métodos utilizados en el presente trabajo de tesis son los que a continuación detallo.

##### 3.1. Tipo de investigación

**Diseño Bibliográfico:** Me permitirá recabar y analizar datos obtenidos por otros investigadores o tratadistas conocedores de la temática a investigar; para lo cual, acudiré a fuentes bibliográficas confiables y seguras.

**Diseño de Campo:** Me permitirá recoger opiniones valederas y directas de expertos profesionales del derecho y autoridades administrativas.

##### 3.2. Población y muestra

Para nuestra investigación se aplicará un muestro sistemático tomando en cuenta la siguiente población: 1 Juez de Trabajo ; 2 Inspectores de Trabajo; y, 200 Abogados en libre ejercicio profesional que residen dentro del cantón Guaranda, provincia Bolívar; para lo cual se empleó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N}{(E)^2 (N-1) + 1}$$

Dónde:

n = Muestra

N = Universo (200 abogados en libre ejercicio)

E = Error máximo admisible (5%)

$$n = \frac{200}{(0.05)^2 (200-1)+1}$$

$$n = \frac{200}{0.01 (199) + 1}$$

$$n = \frac{200}{2.99}$$

$$n = 67$$

Teniendo en cuenta la muestra pro- balística del estrato: Abogados en libre ejercicio, se aplicará encuestas a sesenta y siete abogados en libre ejercicio profesional.

### 3.3.Métodos

El método científico fue utilizado en el presente investigación para descubrir la correlación existente entre las partes o elementos que dan lugar al incumplimiento del porcentaje previsto en la Ley Orgánica de Discapacidades para los derechos laborales de las personas con discapacidad; lo antes expuesto, permitió entender fácilmente que este método está presente a lo largo de toda la investigación, de una forma sistemática y organizada, cuyo procedimiento es precisar su carácter científico tanto en el proceso como en los resultados, por lo que, la investigación se enmarca dentro de un alto nivel de confiabilidad.

- **Método Inductivo y Deductivo**

Mediante este método logramos responder algunas de las incógnitas que se presentaron dentro de la investigación, desde sus causas generales a sus efectos, y de igual manera de lo particular a lo general, llegando a establecer la realidad sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad en el ámbito público como privado.

- **Método Jurídico**

La suma de procedimientos lógicos para la investigación de las causas y de los fines del derecho, para el conocimiento e interpretación de sus fuentes, para estructura de sus textos positivos y técnicos, y para la enseñanza y difusión del mismo, principio rector y obligatorio de la convivencia social y laboral en sus categorías fundamentales.

- **Método Descriptivo**

Se utilizó este método para describir situaciones específicas, por las cuales se recogió información valedera para luego ser analizada e interpretada de manera imparcial y de forma objetiva con relación a las causas por las cuales la Ley no tutela o garantice los derechos laborales de las personas con discapacidad; es decir, que en base a este método fue posible identificar el problema, realizar comparaciones con lo que se obtuvo información para tomar la decisión de elaborar una propuesta.

### **3.4. Técnicas e Instrumentos**

Los procedimientos utilizados en esta investigación estuvieron enmarcados dentro del área jurídica y sustentado en la investigación científica, mediante un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico, que permitió discernir y encontrar nueva información a través de investigación:

#### **Bibliográfica**

Revisión de bibliografía en instituciones públicas como privadas.

#### **Documental**

Revisión de documentos en bibliotecas de Universidades.

Adquisición de leyes.

#### **Investigación de campo:**

Procesamiento de datos.

Tabulación de datos.

Elaboración de cuadros estadísticos.

Los materiales que utilizamos para el desarrollo de la presente investigación fueron los instrumentos de la encuesta que fueron aplicados a profesionales del derecho y a especialistas en materia laboral.

**La entrevista:** Consiste en el diálogo entre dos personas con el propósito de conocer sobre el tema planteado en el proyecto de investigación que permitió obtener datos precisos a través de las personas entendidas en esta materia de investigación (abogados en libre ejercicio profesional).

**La encuesta:** Señalamos que la encuesta fue dirigida específicamente a servidores públicos (2 Inspectores del Trabajo y cuatro Jefes de Talento Humano), de la ciudad de Guaranda, cuyos datos fueron tabulados y graficados para su análisis e interpretación.

**Internet:** Dadas las posibilidades que hoy ofrece el Internet como una técnica de obtener información válida y confiable.

### **Estadística**

La técnica de la estadística se utilizó para obtener muestras de relación al universo propuesto de personas, objetos, fenómenos, etc., que fueron considerados en la presente investigación, entre ellos los encuestados y entrevistados, y en la tabulación de los datos recabados.

### 3.5. Interpretación y análisis de los resultados obtenidos

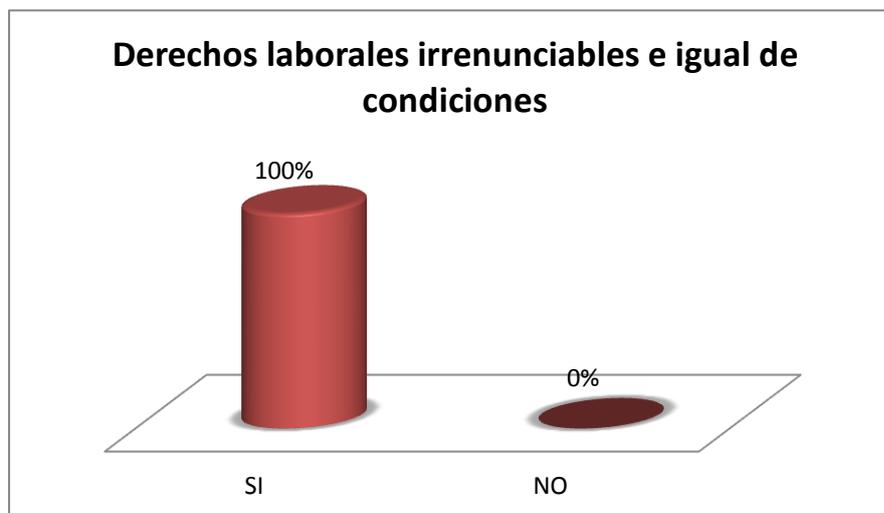
a) Encuesta aplicada a 67 Abogados en libre ejercicio del Cantón Guaranda, Provincia Bolívar.

1. ¿Está usted de acuerdo que los derechos laborales sean irrenunciables y en igualdad de condiciones?

**Tabla N° 1**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	67	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Grafico 1**



**Fuente:** Abogados de la Ciudad de Guaranda  
**Investigador:** Winther Báez Mendoza

#### **Análisis e Interpretación de datos.**

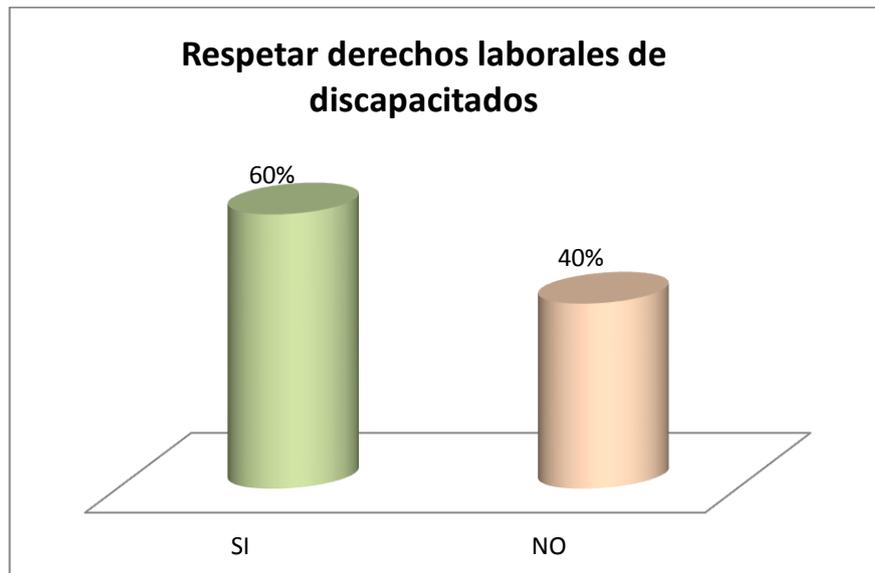
Según los datos obtenidos por los profesionales del Derecho encuestado en la ciudad de Guaranda dicen que si por que en la Constitución manifiesta que todos tenemos los mismos derechos y las mismas obligaciones ante la Ley.

2. ¿Considera usted que toda persona está obligada a respetar los derechos laborales de las personas con discapacidades?

**Tabla N° 2**

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	40	60%
NO	27	40%
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 2**



**Fuente:** Abogados de la Ciudad de Guaranda  
**Investigador:** Winther Báez Mendoza

### **Análisis e Interpretación de datos.**

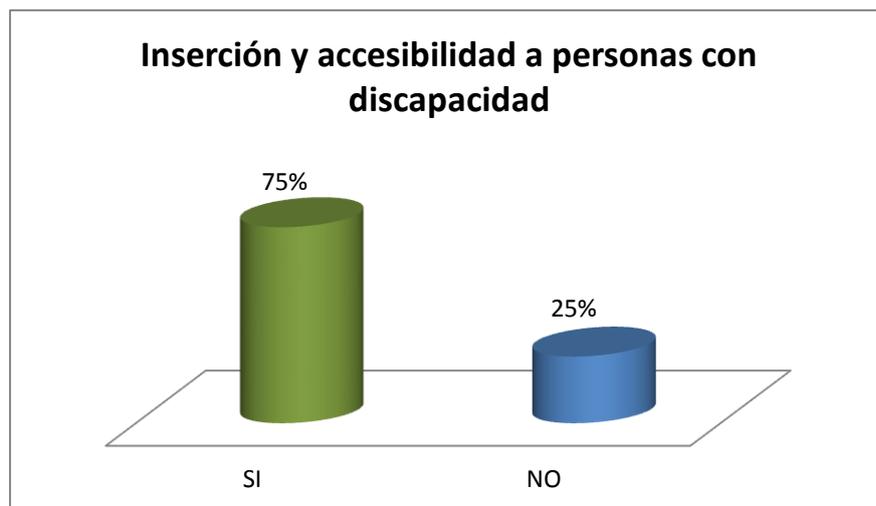
Tras lo expuesto por los profesionales del Derecho en la ciudad de Guaranda dicen que si por la condición discapacitante y la dificultad que tienen para desenvolverse por sí solos.

3. ¿Está de acuerdo con la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad?

**Tabla N° 3**

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	50	75%
NO	17	25%
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 3**



**Fuente:** Abogados de la Ciudad de Guaranda  
**Investigador:** Winther Báez Mendoza

### **Análisis e Interpretación de datos.**

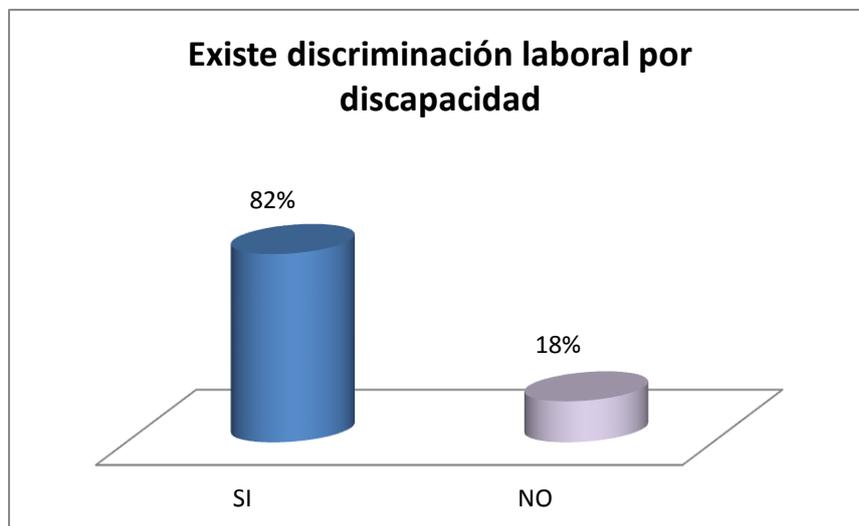
Según los profesionales del Derecho encuestados en la ciudad de Guaranda dicen que sí porque todos merecemos una oportunidad de trabajo y poder desarrollar los conocimientos y potenciales.

4. Considera usted que existe discriminación laboral por motivos de discapacidad.

**Tabla N° 4**

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	55	82%
NO	12	18%
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 4**



**Fuente:** Abogados de la Ciudad de Guaranda

**Investigador:** Winther Báez Mendoza

#### **Análisis e Interpretación de datos.**

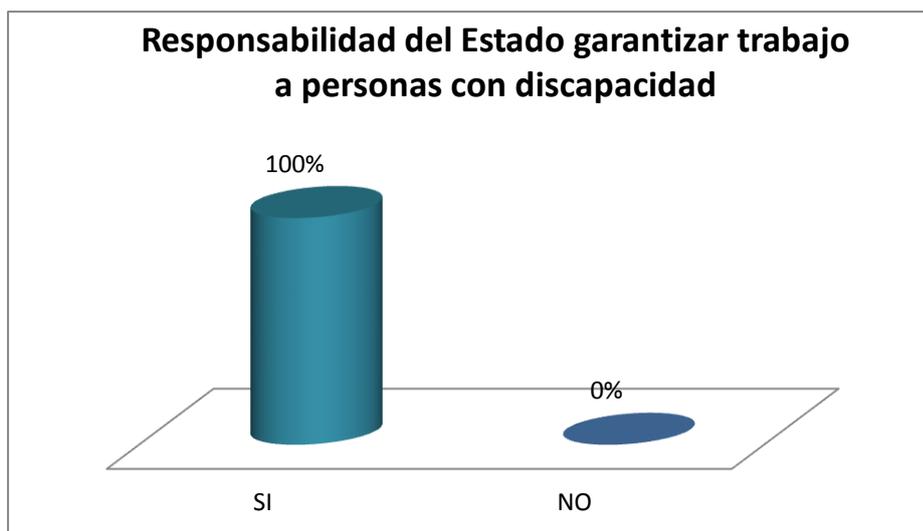
Según lo encuestado muestran que sí porque existe gente que desconoce de las capacidades de este grupo vulnerable y consideran que no son de gran apoyo en el ámbito laboral por el hecho de tener una discapacidad.

5. ¿Es responsabilidad del Estado garantizar a las personas con discapacidades el derecho a trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades?

**Tabla N° 5**

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	67	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 5**



**Fuente:** Abogados de la Ciudad de Guaranda

**Investigador:** Winther Báez Mendoza

### **Análisis e Interpretación de datos.**

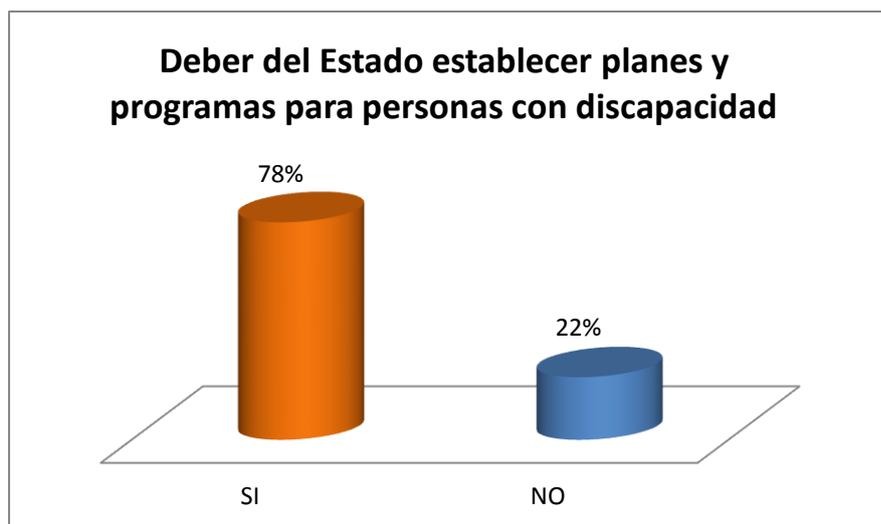
Según lo encuestado afirman que si porque es el único ente que regula los derechos de las personas con discapacidad ya que todos tenemos la misma capacidad de desenvolvemos en los diferentes ámbitos laborales.

6. ¿Considera usted que es deber del Estado establecer mediante planes y programas estatales y privados los derechos de las personas con discapacidades al trabajo en igualdad de condiciones?

**Tabla N° 6**

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	52	78%
NO	15	22%
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 6**



**Fuente:** Abogados de la Ciudad de Guaranda

**Investigador:** Winther Báez Mendoza

### **Análisis e Interpretación de datos.**

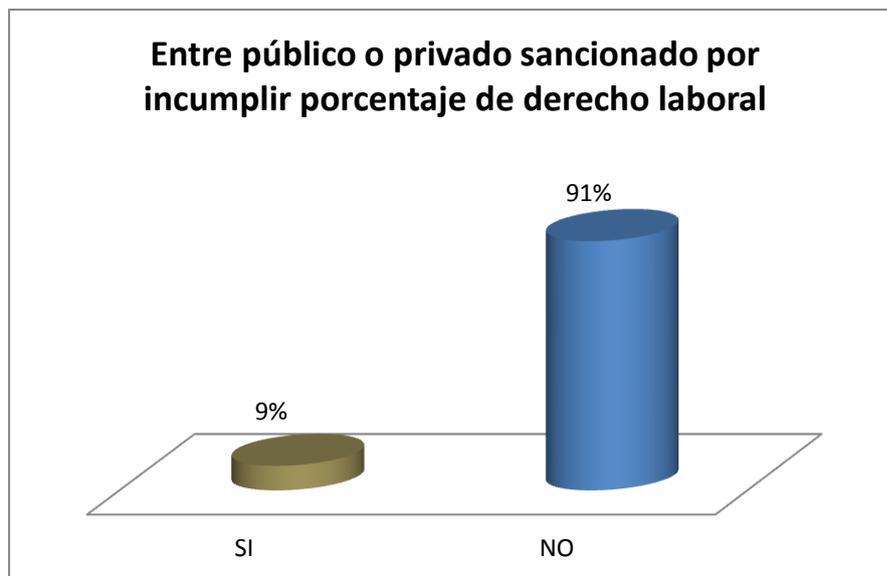
Tras lo expuesto en la encuesta afirman que si porque para tomar cualquier acción primeramente se debe consultar y de ahí tomar las medidas que vayan en beneficio de la sociedad y de este grupo vulnerable.

7. ¿Conoce usted si algún ente público o privado ha sido sancionado por incumplir con el porcentaje de derecho laboral de las personas con discapacidades?

**Tabla N° 7**

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	6	9%
NO	61	91%
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 7**



**Fuente:** Abogados de la Ciudad de Guaranda  
**Investigador:** Winther Báez Mendoza

### **Análisis e Interpretación de datos.**

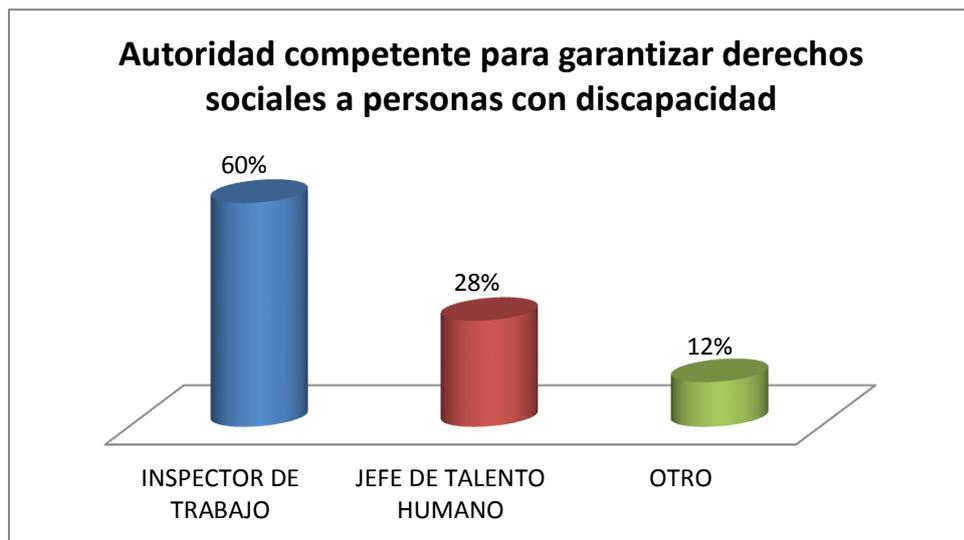
El 91 % de los encuestados que corresponde a 61 Abogados, no conocer algún ente público o privado ha sido sancionado por incumplir con el porcentaje de derecho laboral de las personas con discapacidades.

8. ¿Indique que autoridad es competente para garantizar los derechos sociales de las personas con discapacidades en el sector público o privado?

**Tabla N° 8**

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
INSPECTOR DE TRABAJO	40	60%
JEFE DE TALENTO HUMANO	19	28%
OTRO	8	12%
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 8**



**Fuente:** Abogados de la Ciudad de Guaranda

**Investigador:** Winther Báez Mendoza

### **Análisis e Interpretación de datos.**

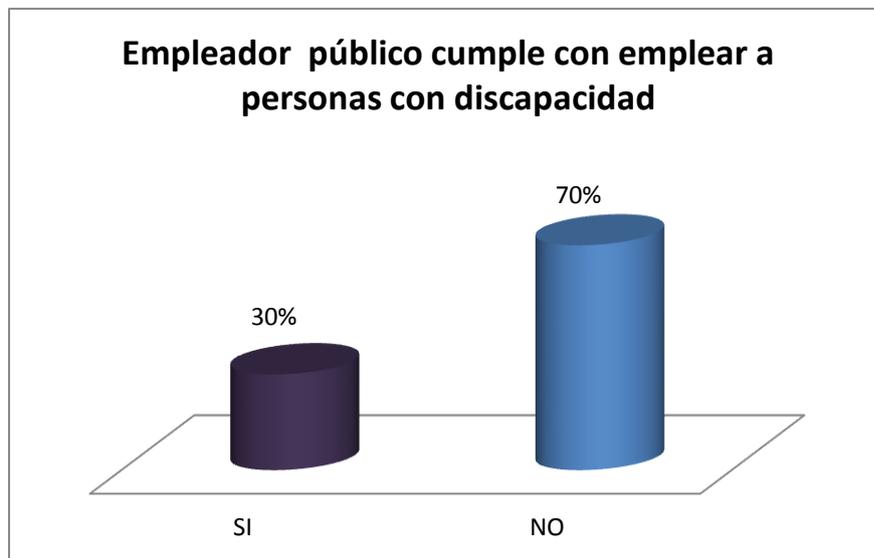
Según lo encuestado por los profesionales del Derecho afirman que la INSPECTORÍA DE TRABAJO es la única que garantiza los derechos sociales de las personas con discapacidad.

9. ¿Considera usted que el empleador público cumple con el porcentaje mínimo de emplear a personas con discapacidades de conformidad con la ley?

**Tabla N° 9**

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	20	30%
NO	47	70%
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 9**



**Fuente:** Abogados de la Ciudad de Guaranda

**Investigador:** Winther Báez Mendoza

### **Análisis e Interpretación de datos.**

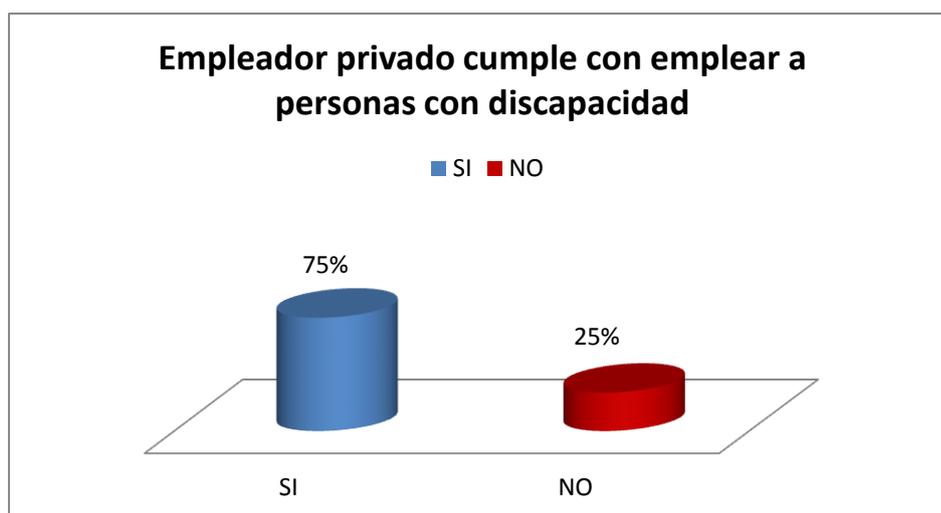
Según lo expuesto no consideran que el empleador público cumpla con el porcentaje mínimo de emplear a personas con discapacidades de conformidad con la ley.

10. ¿Considera usted que el empleador privado cumple con el porcentaje mínimo de emplear a personas con discapacidades de conformidad con la ley?

**Tabla N° 10**

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	50	75%
NO	17	25%
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 10**



**Fuente:** Abogados de la Ciudad de Guaranda  
**Investigador:** Winther Báez Mendoza

### **Análisis e Interpretación de datos.**

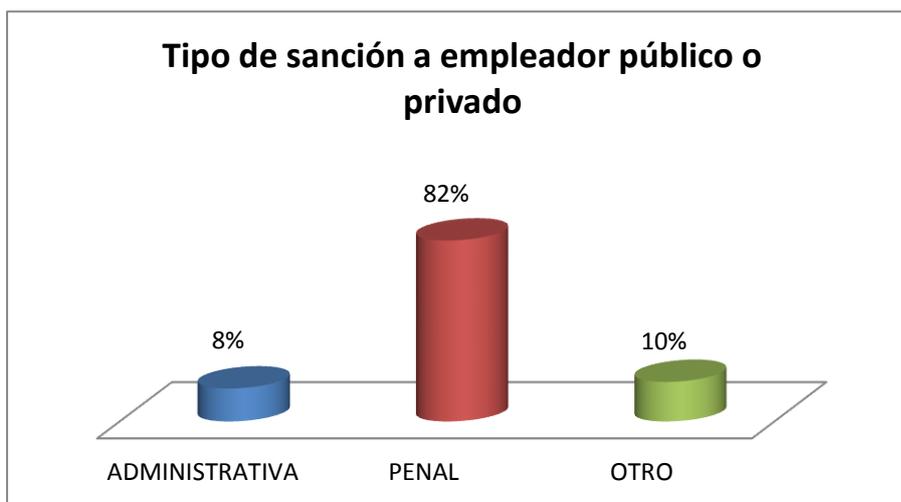
Según lo encuestado afirman considerar que el empleador privado cumple con el porcentaje mínimo de emplear a personas con discapacidades de conformidad con la ley.

11. ¿Qué tipo de sanción garantizaría que el empleador público o privado cumpla con el porcentaje establecido en la ley para los derechos laborales de las personas con discapacidades?

**Tabla N° 11**

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
ADMINISTRATIVA	7	8%
PENAL	50	82%
OTRO	10	10%
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 11**



**Fuente:** Abogados de la Ciudad de Guaranda

**Investigador:** Winther Báez Mendoza

### **Análisis e Interpretación de datos.**

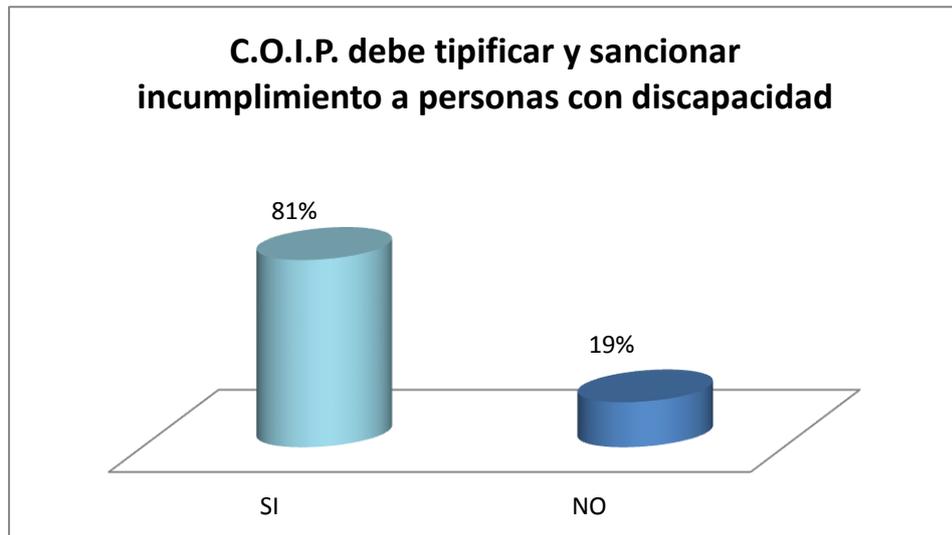
Según lo expuesto por los profesionales del Derecho responden que debe ser la sanción que está estipulada en el Código Orgánico de Discapacidades.

12. ¿Considera usted que el Código Orgánico Integral Penal debe tipificar y sancionar el incumplimiento del porcentaje mínimo de emplear a personas con discapacidades de conformidad con la ley?

**Tabla N° 12**

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	54	81%
NO	13	19%
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N° 12**



**Fuente:** Abogados de la Ciudad de Guaranda  
**Investigador:** Winther Báez Mendoza

### **Análisis e Interpretación de datos.**

Según las encuestas afirman que es un deber y una obligación de cumplir lo que dispone la Ley.

## **b) Entrevista aplicada a 6 servidores públicos (2 Inspectores de Trabajo y 4 Jefes de Talento Humano**

Los servidores públicos como dos inspectores de trabajo y cuatro jefes de talento humano manifiestan que están de acuerdo que los derechos de las personas con discapacidad sean irrenunciables y en igualdad de condiciones, todo ello considerando también que toda autoridad administrativa está obligada a respetar los derechos laborales de las personas con discapacidades, además que ellos tienen el derecho a la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado, por lo tanto en ellos no debe existir discriminación laboral por motivos de discapacidad, lo que además el Estado debe garantizar, un trabajo digno e igualdad de oportunidades. Se debe exigir también al Estado establezca políticas públicas para los derechos de las personas con discapacidad al trabajo para que tanto las entidades públicas como las privadas en caso de incumplimiento sean sancionadas por incumplir con el porcentaje de derechos laborales de las personas con discapacidades, porque ellos si no cumplen con el mínimo de emplear a personas con discapacidades de conformidad con la ley deberán tener una sanción, la misma que está estipulada en el código orgánico de discapacidades, que dice que se tipifique y sancione penalmente el incumplimiento del porcentaje mínimo de emplear a personas con discapacidades de conformidad con la ley, tras lo expuesto si se está de acuerdo porque es un deber y un obligación de cumplir con lo que dispone la ley respetar la vida y calidad de las personas sin importar su condición física o social.

### **3.6. Verificación de la hipótesis**

La hipótesis formulada fue:

“La deficiente normativa legal prevista en la Ley Orgánica de Discapacidades no garantiza el derecho de la Inclusión Laboral de las personas con discapacidades, en el cantón Guaranda, Provincia Bolívar en el primer semestre del año 2015.

La presente hipótesis se verifica positivamente por cuanto en la parte teórica dentro del marco doctrinario se estableció la falencia de la Ley Orgánica de Discapacidades para garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidades; así como, de los resultados obtenidos de la investigación de campo mediante las técnicas de la encuesta y la entrevista, es así que en las preguntas relacionadas al cumplimiento del porcentaje en que debe el empleador público y privado emplear a las personas con discapacidad, sostienen que éstas no se cumplen; así como en las preguntas relacionadas la tutela efectiva de la normativa legal, se corrobora que efectivamente la norma prevista en la Ley Orgánica de Discapacidades es insuficiente para tutelar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad; y, en las preguntas dirigidas a establecer qué tipo de sanción garantizaría este derecho, la mayoría de los profesionales del derecho como servidores públicos establecen que se debería tipificar y sancionar penalmente el incumplimiento del porcentaje establecido en la ley para emplear a personas con discapacidad.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4. Presentación de Resultados**

Con la realización de la investigación se puede contar con nueva información acerca del Código Orgánico de Discapacidades que garantice el cumplimiento de la Inserción Laboral determinando con completa seguridad los derechos de este grupo vulnerable.

Además el objetivo principal del Estado Ecuatoriano es haber implementado políticas tendientes a garantizar a las personas con discapacidad un empleo digno, en observancia de las normas constitucionales y legales previstas tanto en la Constitución de la República del Ecuador como la Ley Orgánica de Discapacidades.

También a dar conocimiento sobre el proceso a través de una reforma al Código Orgánico Integral Penal que tipifique y sancione el incumplimiento de emplear a personas con discapacidad en los porcentajes señalados en la Ley Orgánica de Discapacidades.

#### **4.1. Beneficiarios**

Con el desarrollo del proyecto de investigación como es lógico serán beneficiadas las personas con discapacidad; lo cual podrán desarrollar sus destrezas y habilidades compartiendo sus conocimientos y potencial con la finalidad de lograr resultados en cualquier área que ellos vayan a desempeñar para el beneficio personal e institucional.

## **4.2. Impacto de la Investigación**

Los resultados de la investigación se basa en la convicción de que para los empleadores es beneficioso contratar a personas con discapacidad, quienes pueden aportar una contribución significativa en el lugar de trabajo cuando ocupan puestos que correspondan a sus competencias y capacidades, a condición de que haya una gestión apropiada de las cuestiones relativas a la discapacidad.

## **4.3. Transferencia de Resultados**

- Se dio a conocer a las diferentes instituciones los derechos y obligaciones que tienen las personas con discapacidad así como lo estipula la Ley Orgánica de Discapacidades y la Constitución de la República.
- Se pudo despejar inquietudes de algunos servidores públicos y privados por desconocimiento de la Ley de Discapacidades.
- Se mantuvo una conversación con la asociación de personas con discapacidad de Bolívar y se les dio a conocer que la discapacidad no es un obstáculo para poder desarrollar cualquier tipo de trabajo.

#### **4.4. CONCLUSIONES**

1. Que, el trabajo es un derecho y un deber social, siendo el Estado Ecuatoriano el responsable de garantizar este derecho fundamental con inclusión de las personas con discapacidades en condiciones justas y equitativas, en igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, mediante políticas que permita su incorporación en entidades públicas y privadas.
2. Que, la Ley Orgánica de Discapacidades establece la obligatoriedad de la o el empleador público o privado de emplear a 1 persona con discapacidad siempre que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores, el no acatar esta disposición legal, conlleva a una sanción administrativa de carácter pecuniaria y/o la suspensión de actividades. Normativa legal que constituye un limitante al derecho fundamental de inclusión laboral del trabajador con discapacidad; a esto se suma, que en la práctica del derecho no se sanciona el incumplimiento de contratar a personas con discapacidad en la forma prevista en la ley. (LEY ÒRGANICA DE DISCAPACIDADES, 2012)
3. Que, la deficiente normativa jurídica prevista en la ley Orgánica de Discapacidades no tutela de manera efectiva el derecho fundamental de inclusión laboral de las personas con discapacidades, tornándose necesario que se legisle de mejor manera a favor de este grupo de personas que son vulnerables.

#### **4.5. RECOMENDACIONES**

1. Al Estado ecuatoriano a través del Poder Ejecutivo se establezca políticas públicas que doten de medidas de protección y tutela efectiva a las personas con discapacidades que garanticen su derecho a la inclusión laboral en igualdad de condiciones.
2. A la Asamblea Nacional que adecue formal y materialmente la Ley Orgánica de Discapacidades a los mandatos constitucionales, esto es que se establezca un mayor porcentaje para la inclusión laboral de las personas con discapacidades.
3. A la Asamblea Nacional que tipifique y sancione penalmente al empleador o empleadora que incumpla con los porcentajes de la inclusión laboral del trabajador con discapacidad en la forma prevista en la ley.

## **BIBLIOGRAFÍA**

CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL . (2014). Quito - Ecuador: Registro Oficial Suplemento No. 180, 10 de agosto del 2014.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2008). Quito - Ecuador: R.O. No. 490 Octubre 2008.

LEY ÒRGANICA DE DISCAPACIDADES, L. (2012). *LEY ÒRGÁNICA DE DISCAPACIDADES, LOD*. QUITO - ECUADOR: Registro Oficial Suplemento 796, de 25-septiembre del 2012.

Guerrero, Euquerio. (1971). Relaciones Laborales.

OEA. (s.f.). Carta de la Organización de los Estados Americanos.

Perez Botija, Eugenio. (1957). Curso del Derecho del Trabajo (5ta. ed.).

## **ANEXOS**

### **ANEXO 1**

#### **ENCUESTA.**

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES**  
**Y POLÍTICAS**

**ESCUELA DE DERECHO**

Respetable Abogado: La presente encuesta tiene como finalidad recolectar datos importantes para realizar el trabajo de Investigación cuyo título versa sobre "LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE GUARANDA"

Tales datos serán de vital trascendencia para verificar y recabar información con relación a los derechos laborales de las personas con discapacidad en virtud, se le agradecerá de forma muy especial su colaboración para responder las preguntas que encontrara a continuación. No está demás enfatizar que los datos que usted exponga, serán tratados con profesionalismo, discreción y responsabilidad.

#### **INSTRUCCIONES:**

Sírvase dar contestación al siguiente cuestionario, recuerde que es anónimo por lo que tiene la plena libertad para contestar el mismo.

#### **ENCUESTA**

1. ¿Está usted de acuerdo que los derechos laborales sean irrenunciables y en igualdad de condiciones?

SI ( )

NO ( )

4. ¿Considera usted que toda persona está obligada a respetar los derechos laborales de las personas con discapacidades?  
SI ( ) NO ( )
5. ¿Está de acuerdo con la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad?  
SI ( ) NO ( )
6. Considera usted que existe discriminación laboral por motivos de discapacidad  
SI ( ) NO ( )
7. ¿Es responsabilidad del Estado garantizar a las personas con discapacidades el derecho a trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades?  
SI ( ) NO ( )
8. ¿Considera usted que es deber del Estado establecer mediante planes y programas estatales y privados la inclusión de las personas con discapacidades al trabajo en igualdad de condiciones?  
SI ( ) NO ( )
9. ¿Conoce usted si algún ente público o privado ha sido sancionado por incumplir con el porcentaje los derechos laborales de las personas con discapacidades?  
SI ( ) NO ( )
10. ¿Indique que autoridad es competente para garantizar los derechos sociales de las personas con discapacidades en el sector público o privado?  
INSPECTOR DE TRABAJO ( )  
JEFE DE TALENTO HUMANO ( )  
OTRO ( )
11. ¿Considera usted que el empleador público cumple con el porcentaje mínimo de emplear a personas con discapacidades de conformidad con la ley?  
SI ( ) NO ( )

12. ¿Considera usted que el empleador privado cumple con el porcentaje mínimo de emplear a personas con discapacidades de conformidad con la ley?

SI ( )

NO ( )

13. ¿Qué tipo de sanción garantizaría que el empleador público o privado cumpla con el porcentaje establecido en la ley para los derechos laborales de las personas con discapacidades?

ADMINISTRATIVA ( )

PENAL ( )

OTRO ( )

14. ¿Considera usted que el Código Orgánico Integral Penal debe tipificar y sancionar el incumplimiento del porcentaje mínimo de emplear a personas con discapacidades de conformidad con la ley?

SI ( )

NO ( )

*Muchas gracias.*

## ANEXO 2

### ENTREVISTA

1. ¿Está usted de acuerdo que los derechos laborales de las `personas con discapacidad sean irrenunciables y en igualdad de condiciones?
2. ¿Considera usted que toda autoridad administrativa está obligada a respetar los derechos laborales de las personas con discapacidad?
3. ¿Está de acuerdo con la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad?
4. ¿Considera usted que existe discriminación laboral por motivos de discapacidad?
5. ¿Considera usted que el Estado debe garantizar a las personas con discapacidad el derecho a trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades?
6. ¿Está de acuerdo que el Estado establezca políticas públicas para los derechos de las personas con discapacidad al trabajo?
7. ¿Conoce usted si alguna entidad pública ha sido sancionado por incumplir con el porcentaje de derechos laborales de las personas con discapacidad?
8. ¿Considera usted que el empleador publico cumple con el porcentaje mínimo de emplear a personas con discapacidades de conformidad con la Ley?
9. ¿Considera usted que el empleador privado cumple con el porcentaje mínimo de emplear a personas con discapacidades de conformidad con la Ley?
10. ¿Qué tipo de sanción garantizara el cumplimiento del porcentaje establecido en la ley para los derechos laborales de las personas con discapacidad?

11. ¿Está de acuerdo que se tipifique y sancione penalmente el incumplimiento del porcentaje mínimo de emplear a personas con discapacidades de conformidad con la Ley?

**Gracias por su colaboración**

## EVIDENCIAS



A los trabajadores de la CNEL EP Bolívar se les dio a conocer los derechos y las obligaciones que tienen las personas con discapacidad.



## EVIDENCIAS



Se mantuvo un diálogo sobre la Inserción Laboral con los diferentes Directores Departamentales quienes dieron a conocer su respaldo a este proceso.



## EVIDENCIAS



Se entregó guías informativas para mayor información de los trabajadores de la Institución.

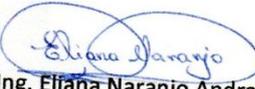
LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA ELÉCTRICA PÚBLICA ESTRATÉGICA CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD CNEL EP UNIDAD DE NEGOCIO BOLÍVAR, A PETICIÓN DEL INTERESADO:

**CERTIFICA:**

Que el estudiante **WINTHER RAÚL BÁEZ MENDOZA**, con Cedula de Identidad N° 0201886314 ha impartido al personal de CNEL EP UNIDAD DE NEGOCIO BOLÍVAR, la charla bajo el título "INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD", llevada a cabo 25 de Enero del 2016.

Es todo cuanto se puede informar.

Guaranda, 01 de marzo de 2016.

  
Ing. Eliana Naranjo Andrade  
**RECURSOS HUMANOS**  
**CNEL EP - BOLÍVAR**



