



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

Trabajo de integración curricular modalidad proyecto de investigación
previo la obtención del título de Abogada

Tema:

“Análisis jurídico del derecho de los sustitutos de las personas con
discapacidad, cumplimiento y efectos legales”

Autora

Gabriela Mercedes Valdiviezo Sánchez

Tutora del Proyecto de Investigación:

Dra. Angélica María Gaibor Becerra

Guaranda-Ecuador

2023

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Doctora Angélica María Gaibor Becerra en mi calidad de Tutora del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO:** que el señor; **GABRIELA MERCEDES VALDIVIEZO SANCHEZ;** egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada; con el tema: **“ANÁLISIS JURÍDICO DEL DERECHO DE LOS SUSTITUTOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CUMPLIMIENTO Y EFECTOS LEGALES”;** mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba la misma.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando la interesada a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



Dra. Angélica María Gaibor Becerra

Tutora

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo; Gabriela Mercedes Jaqueline Valdiviezo Sánchez, egresada de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: “ANÁLISIS JURÍDICO DEL DERECHO DE LOS SUSTITUTOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CUMPLIMIENTO Y EFECTOS LEGALES”; es de mí autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de la legislación ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente:

Gabriela VS

Gabriela Mercedes Valdiviezo Sánchez

Autora

Se otorgó ante mi y en fe de ello confiero esta *Primera*..... copia certificada, firmada y sellada en *3 fs.* Guaranda, *19* de *Diciembre* del *2023*

Hernán Criollo Arce
Dr. Hernán Criollo Arce
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA



20230201002P01875

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGA: GABRIELA MERCEDES VALDIVIEZO SÁNCHEZ

CUANTIA: INDETERMINADA

DI 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día martes diecinueve de diciembre de dos mil veintitrés, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece la señorita Gabriela Mercedes Valdiviezo Sánchez, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, domiciliada en el Barrio El Peñón, parroquia Veintimilla, cantón Guaranda, provincia Bolívar, con celular número: cero nueve ocho cinco dos nueve dos ocho ocho seis, correo electrónico: gabicha1999valdiviezo@gmail.com; a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agregó a esta escritura como documento habilitante; bien instruida por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarla procede, libre y voluntariamente. - En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: "Que previo a la obtención del Título de Abogada en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente Proyecto de Investigación, con el tema: **"ANÁLISIS JURÍDICO DEL DERECHO DE LOS SUSTITUTOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CUMPLIMIENTO Y EFECTOS LEGALES"**"; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad". Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.

Gabriela U³

Gabriela Mercedes Valdiviezo Sánchez

C.C. 0250006673


DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA



NOMBRE DEL TRABAJO

Informe Final Gabriela Valdiivezo(1).doc

X

AUTOR

GABIELA VALDIVIEZO

RECUENTO DE PALABRAS

12541 Words

RECUENTO DE CARACTERES

70475 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

66 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

273.4KB

FECHA DE ENTREGA

Dec 19, 2023 1:45 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 19, 2023 1:46 PM GMT-5

● **0% de similitud general**

Esta entrega no coincidió con ningún contenido comparado.

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 108 palabras)
- Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cros
- Material bibliográfico
- Material citado

ANGEL D

DERECHOS DE AUTOR

Yo; Gabriela Mercedes Valdiviezo Sánchez, portador de la Cédula de Identidad No 0250006673 en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **“Análisis jurídico del derecho de los sustitutos de las personas con discapacidad, cumplimiento y efectos legales”** Modalidad presencial, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

GabrielaUS

Gabriela Mercedes Valdiviezo Sánchez

Autora

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación dedico a Dios y además a mis Padres quienes con su esfuerzo y apoyo se han convertido en un pilar fundamental para poder cumplir mi meta de convertirme en una profesional.

Gabriela

AGRADECIMIENTO

Como primer punto agradecer a Dios por permitirme cumplir un sueño más, sin la ayuda de él no hubiera sido posible todo esto , tantas puertas que me a permitido abrir y experimentar todo tipo de cosas que la vida nos prepara día a día, a toda mi familia en especial a mis padres que gracias a ellos, al apoyo incondicional que me dieron lo logré, ya que para la formación tanto personal como académica han sido una pieza fundamental en mi vida, y agradezco tanto a la vida por darme unos padres como los que tengo.

A mi tutora Doctora María Angelica Gaibor, Dios le pague por la paciencia y por absolutamente todo, por compartir sus conocimientos conmigo, es un ser de luz que trasmite sus conocimiento de una forma única , y no podría faltar agradecer a dos personas muy especiales que me apoyaron en todo momento Doctora Karina Ruiz excelente docente y ser humano Dios le bendiga por todo y una persona que desde que inicie mi formación académica en la Facultad de Jurisprudencia siempre me brindó todo su apoyo y su amistad Leonela Villacis.

Gabriela Mercedes Valdiviezo Sánchez

Tabla de contenido

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA	I
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	V
TITULO	1
CAPITULO I.....	2
PROBLEMA.....	2
1.1. Título.....	2
1.2. Resumen.....	2
1.3. Abstract	5
1.4. Introducción	7
1.5. Planteamiento del Problema	10
1.6. Formulación del Problema	11
1.7. Hipótesis.....	11
1.8. Variables.....	11
1.8.1.Variable Independiente	11
1.8.2. Variable Dependiente.....	11
1.9. Objetivos	11
1.9.1. Objetivo General.....	11
1.9.2. Objetivos Específicos	12
1.10. Justificación	12
CAPITULO II.....	14
2.1. MARCO TEÓRICO	14
2.1.1. Evolución de los derechos de las personas con discapacidad	14

2.1.2. Reconocimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad	17
2.1.4. Clasificación, calificación de la discapacidad.....	21
2.1.5. Reconocimiento del derecho al trabajo de los sustitutos de las personas con discapacidad severa en la legislación ecuatoriana	24
2.2. MARCO LEGAL	26
2.2.1. Marco Internacional	26
2.2.2. Normativa Estatal	28
CAPITULO III	32
3.1. METODOLOGÍA	32
3.1.1. Método de la Investigación	32
Deductivo.....	32
Dialéctico	32
Científico.....	32
3.1.2. Tipo de Investigación.....	33
3.1.3. Técnicas e Instrumentos de Investigación	33
3.1.4. Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión.....	34
3.1.5. Población y Muestra	34
CAPITULO IV.....	35
4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	35
4.1.1. Resultados	35
4.1.1.1. Entrevista.....	35
4.1.2. Encuestas.....	42
4.1.4. Discusión.....	51
CAPÍTULO V	54
5.1. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54

5.1.1. Conclusiones.....	54
5.1.2. Recomendaciones	55
Bibliografía.....	56
Lexigrafía.....	58
Infografía	58

TITULO:

**“ANÁLISIS JURÍDICO DEL DERECHO DE LOS SUSTITUTOS DE
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CUMPLIMIENTO Y
EFECTOS LEGALES”**

CAPITULO I

PROBLEMA

1.1.Título

“ANÁLISIS JURÍDICO DEL DERECHO DE LOS SUSTITUTOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CUMPLIMIENTO Y EFECTOS LEGALES”

1.2.Resumen

El presente trabajo de investigación que lo he titulado: “Análisis jurídico del derecho de los sustitutos de las personas con discapacidad, cumplimiento y efectos legales”; tiene como finalidad realizar un estudio a través de la doctrina y las disposiciones legales vigentes de los derechos de los sustitutos de las personas con discapacidad; lo cuales se encuentran estipulados en la Ley Orgánica de Discapacidades, los mismos que deben ser respetados y aseguran el bienestar de las personas con una discapacidad severa y que no pueden valerse por sí mismos para cuidarse, trabajar y conseguir una remuneración que les permita subsistir dignamente, traslado a sus atenciones médicas, terapias físicas, etc.

Es importante realizar un análisis del nivel de cumplimiento de esta declaratoria legal a nivel de las instituciones públicas y privadas, garantizando el derecho a una vida digna de las personas con discapacidad; debiendo recalcar que existen diversos tipos de discapacidad y que la severa es una que prácticamente limita a las personas a cuidarse por sí solos y a conseguir sus recursos para su subsistencia. Es necesario analizar los diferentes mecanismos que están contemplados y que están determinados en la normativa pertinente vigente en materia de discapacidades en nuestro país para efectivizar los derechos de los ciudadanos.

Las garantías constitucionales son bien conocidas por todos como un mecanismo efectivo que se puede activar luego de haber agotado todos los mecanismos administrativos. Con la promulgación de la Ley Orgánica de Discapacidades en el año 2012 se reconoce un avance en los derechos de las personas con discapacidad, para su inclusión para un trato especial de acuerdo a su condición discapacitante; determinando lineamientos claros en sus derechos: a la salud, a la educación, al trabajo, a la accesibilidad a un trato justo entre otros.

El reconocimiento de los derechos de la personas con discapacidad ha constituido históricamente un reto no solo en la República del Ecuador sino a nivel mundial, en la mayoría de países del mundo; velar por el bienestar de este grupo humano de la sociedad es una prioridad; pues son seres humanos que por su condición necesitan normas y mecanismos legales que los amparen; bajo este contexto la Ley Orgánica de Discapacidades en un reconocimiento innovador y absolutamente humano reconoce los derechos de los denominados sustitutos, específicamente en el área laboral; estas personas son familiares cercanos y que tienen a cargo el cuidado y la protección de una persona con discapacidad severa y que no puede valerse por sí misma; entonces, en pro de procurarle una vida digna se reconoce el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral de los denominados legalmente “sustitutos”.

Al ser una investigación descriptiva utilice métodos descriptivos con la finalidad de definir, catalogar, clasificar o caracterizar el objeto de estudio. Al constituir este trabajo de investigación un tema jurídico recurrí a los métodos nomotético e ideográfico

La metodología de la investigación es de tipo cualitativa, con el método dogmático e interpretativo de la norma constitucional y legal, pues a través de estos métodos pude encontrar una respuesta al problema planteado a partir de la mejor reconstrucción posible permitida por el material jurídico con el que contaba para la realización de este trabajo; además, los hechos o fenómenos sociales estudiados en este trabajo son medibles y cuantificables esto me permitió hacer relaciones causales entre las variables, para explicar el problema de estudio y la realidad social actual.

Palabras Claves: Vida Digna, Discapacidad Severa, Mecanismos Jurídicos, Herramientas de Protección, Sustitutos.

1.3.Abstract

This research job, titled "Legal Analysis of the Rights of Surrogates for Persons with Disabilities: Compliance and Legal Effects," aims to conduct a study through legal doctrine and current legal provisions regarding the rights of surrogates for individuals with disabilities. These rights are stipulated in the Organic Law on Disabilities and must be respected to ensure the well-being of individuals with severe disabilities who are unable to independently care for themselves, work, earn a living wage, attend medical appointments, physical therapies, etc.

It is important to conduct an analysis of the compliance level of this legal declaration at the level of both public and private institutions, ensuring the right of persons with disabilities to a dignified life. It should be emphasized that there are various types of disabilities, and severe disability is one that practically restricts individuals from taking care of themselves and hinders their ability to secure resources for their subsistence. It is necessary to examine the different mechanisms outlined in the current relevant regulations on disabilities in our country to effectively uphold the rights of these citizens.

Constitutional guarantees are well known to all as an effective mechanism that can be activated after exhausting all administrative procedures. With the enactment of the Organic Law on Disabilities in 2012, there is a recognition of progress in the rights of people with disabilities, aiming for their inclusion and special treatment according to their disabling condition. This law establishes clear guidelines for their rights, including health, education, employment, accessibility, and fair treatment, among others.

The recognition of the rights of persons with disabilities has historically been a challenge, not only in the Republic of Ecuador but globally. In most countries, ensuring the well-being of this human group is a priority, as individuals with disabilities require norms and legal mechanisms for protection. In this context, the Organic Law of Disabilities, in an innovative and distinctly humane acknowledgment, recognizes the rights of so-called substitutes, specifically in the realm of employment. These individuals are close relatives responsible for the care and protection of a person with severe disabilities who cannot fend for themselves. In the pursuit of ensuring a dignified life, the right to work and job stability is legally acknowledged for these individuals known as "substitutes."

As a descriptive study, I employed descriptive methods to define, categorize, classify, or characterize the subject of investigation. Given that, this research is of a legal nature and I utilized both nomothetic and ideographic methods.

The research methodology is qualitative, employing the dogmatic and interpretative approach to constitutional and legal norms. Through these methods, I could derive a response to the problem posed based on the best possible reconstruction allowed by the legal material available for this study. Furthermore, the social phenomena studied are measurable and quantifiable, enabling me to establish causal relationships between variables to explain the study's problem and the current social reality.

Keywords: Dignified Life, Severe Disability, Legal Mechanisms, Protective Tools, Substitutes.

1.4.Introducción

El reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad ha experimentado una evolución significativa a lo largo de la historia, marcando hitos importantes en la lucha por la igualdad, la inclusión y el respeto a la dignidad humana. A continuación, se detallan algunos de los antecedentes históricos relevantes en este camino hacia el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad:

En el siglo XVIII y XIX: Durante este período, se da inicio a un movimiento que busca el cambio de actitudes hacia las personas con discapacidad. Surge la noción de que estas personas merecen un trato más humano y comprensivo, alejándose de la visión de la discapacidad como una cuestión puramente médica o de exclusión social.

En el siglo XX: Se dan pasos importantes en la protección de los derechos de las personas con discapacidad a nivel internacional. En 1948, la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama la igualdad de derechos para todas las personas, sentando las bases para la inclusión de las personas con discapacidad en la agenda de derechos humanos.

En las décadas de 1960 y 1970: Se producen movimientos sociales y activismo liderado por personas con discapacidad y sus defensores. En 1968, se redacta la Carta de los Derechos de los Discapacitados, donde se exige la igualdad de oportunidades y la participación plena en la sociedad. Además, en 1971, se crea la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la cual comienza a abogar por la educación inclusiva.

En los años 80: surge un cambio significativo con la adopción de la Declaración de los Derechos de los Impedidos por la Asamblea General de la ONU en 1981, que reconoce los derechos de las personas con discapacidad a la igualdad, la no discriminación y la participación en la sociedad.

Un hito histórico en el año 2006; constituye La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad cuando la Asamblea General de las Naciones Unidas adopta un tratado que reconoce los derechos humanos de las personas con discapacidad y exige a los Estados parte tomar medidas para garantizar su plena inclusión en todos los aspectos de la vida.

Estos antecedentes históricos ilustran la progresión del reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad a nivel internacional, desde un enfoque basado en la compasión y el paternalismo hacia un marco legal y social que busca la plena inclusión, el respeto a la dignidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de sus capacidades.

El reconocimiento del derecho al trabajo para las personas con discapacidad es fundamental en múltiples aspectos que van más allá del ámbito laboral, ya que impacta directamente en su calidad de vida, su autonomía y su integración en la sociedad. Algunas de las razones fundamentales que hacen crucial este reconocimiento se basan en la dignidad y su autonomía; el acceso al empleo brinda a las personas con discapacidad la oportunidad de sentirse útiles, autónomas y valoradas en la sociedad, contribuyendo a su autoestima y a la percepción de su propia dignidad.

Otro factor imperativo es la inclusión social; la cual es muy importante para mejorar su calidad de vida; y, el trabajo es un medio clave para la integración social puesto que proporciona la oportunidad de interactuar con otros, construir redes sociales y participar activamente en la comunidad, reduciendo así la segregación y promoviendo la diversidad y la aceptación.

Procurar independencia económica a las personas con discapacidad para que estas puedan procurarse una vida digna es un factor prioritario; el empleo permite a las personas con discapacidad acceder a recursos económicos propios, lo que les otorga independencia financiera y la capacidad de tomar decisiones sobre su vida y bienestar; además le permite desarrollar sus habilidades profesionales y personales, lo que a su vez aumenta las oportunidades de crecimiento personal y profesional.

Reconocer el derecho al trabajo para las personas con discapacidad es una expresión concreta del respeto a sus derechos humanos. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) enfatiza la igualdad de oportunidades en el empleo como un derecho fundamental. La inclusión laboral de personas con discapacidad no solo beneficia a los individuos, sino que también enriquece a la sociedad en su conjunto al aprovechar la diversidad y promover una cultura de igualdad y respeto.

El reconocimiento y la promoción del derecho al trabajo para las personas con discapacidad no solo es un imperativo ético y legal, sino que además representa una oportunidad para construir una sociedad más inclusiva, equitativa y diversa, donde se

valore la contribución única de cada individuo, independientemente de sus capacidades; siendo parte del respeto y cumplimiento de los derechos humanos.

1.5.Planteamiento del Problema

La protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad ha sido una preocupación central en la legislación ecuatoriana y a nivel internacional. Sin embargo, en el contexto específico de los sustitutos de estas personas en el ámbito laboral, persisten interrogantes y desafíos que requieren un análisis jurídico profundo.

El presente estudio se propone indagar y comprender en profundidad el alcance y la efectividad del marco legal ecuatoriano en cuanto al reconocimiento y garantía de los derechos laborales de los sustitutos de personas con discapacidad; así también establecer claramente la manera como se establecen y garantizan los derechos de los sustitutos de personas con discapacidad en la normativa laboral ecuatoriana; y determinar cuáles son los mecanismos para que se procure un cumplimiento efectivo de estos derechos en la práctica.

A lo antes anotado, hay que sumarle la relevancia que tiene la inclusión y la equidad laboral; pero por sobre todo establecer en qué medida se da el reconocimiento de los derechos de los sustitutos de personas con discapacidad; contribuyendo a la verdadera inclusión laboral y a la equidad en el entorno de trabajo en Ecuador.

1.6. Formulación del Problema

¿Se respetan los derechos de los sustitutos de las personas con discapacidad en los diversos ámbitos tanto en el sector público como en el sector privado en el estado ecuatoriano?

1.7. Hipótesis

¿La falta de implementación efectiva y la insuficiencia de mecanismos de supervisión que protejan el derecho al trabajo de los sustitutos de las personas con discapacidad grave; pueden influir en la discriminación y la vulneración de los derechos laborales de estos?

1.8. Variables

1.8.1. Variable Independiente

El derecho al trabajo y a la estabilidad laboral de los sustitutos de las personas con discapacidad severa.

1.8.2. Variable Dependiente

La falta de implementación efectiva y la insuficiencia de mecanismos de supervisión que protejan a los sustitutos, pueden influir en la discriminación y la vulneración de los derechos laborales de estos.

1.9. Objetivos

1.9.1. Objetivo General

Realizar un análisis exhaustivo del marco jurídico relacionado con los derechos de los sustitutos de personas con discapacidad en el ámbito laboral en Ecuador, con énfasis en el cumplimiento de dichos derechos y sus efectos legales.

1.9.2. Objetivos Específicos

- Analizar de la normativa legal que ampara, protege el derecho al trabajo de los sustitutos de las personas con discapacidad severa en la legislación ecuatoriana con la finalidad de establecer su alcance y limitaciones.
- Identificar el grado de cumplimiento de los derechos laborales de los sustitutos de las personas con discapacidad severa.
- Determinar los procedimientos y organismos de protección de los derechos laborales de los sustitutos de las personas con discapacidad.

1.10. Justificación

Es indispensable profundizar en el análisis jurídico de los derechos de los sustitutos de personas con discapacidad para identificar posibles vacíos legales, áreas de mejora y proponer acciones que fortalezcan la protección de estos derechos. El estudio no solo abordará aspectos teóricos y normativos, sino que buscará comprender la aplicación práctica de las leyes y su impacto en la vida laboral de los sustitutos, fomentando así la inclusión y la igualdad en el ámbito laboral ecuatoriano.

La justificación de este trabajo de investigación radica en su capacidad para identificar, analizar y proponer recomendaciones a desafíos legales específicos que afectan a un grupo vulnerable, contribuyendo así a la promoción de la igualdad, la inclusión y el respeto a los derechos fundamentales en el entorno laboral ecuatoriano. El análisis jurídico del derecho de los sustitutos de personas con discapacidad en el ámbito laboral representa un área de estudio crucial que merece atención y profundización por diversas razones fundamentales; como por ejemplo: existe una necesidad evidente de analizar la legislación vigente en Ecuador en relación con los derechos de los sustitutos de personas con discapacidad.

Este estudio permitirá identificar posibles lagunas legales o áreas de mejora que requieran ser abordadas para fortalecer la protección de estos derechos; el reconocimiento y la protección de los derechos de los sustitutos no solo tienen implicaciones legales, sino que también afectan directamente la vida laboral de estas personas; es por esto que es importante jurídicamente realizar un análisis del cumplimiento de los este tipo de derechos de quienes tienen a su cargo la responsabilidad de subsistencia y cuidado permanente de personas con discapacidad severa permite comprender su impacto en la práctica del contenido de la norma y los niveles de su aplicabilidad.

Al profundizar en el análisis jurídico de estos derechos, se puede destacar su importancia para la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Este estudio puede arrojar luz sobre las barreras legales que obstaculizan la plena integración en el ámbito laboral y proponer soluciones para superarlas.

El respeto y la protección de los derechos de las personas con discapacidad son cuestiones de relevancia social y humanitaria. Este trabajo de investigación puede contribuir a sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades y el trato justo para todas las personas, independientemente de sus capacidades.

Los hallazgos y recomendaciones derivados de este análisis pueden servir como base para la formulación o modificación de políticas públicas que promuevan la inclusión laboral y garanticen la protección efectiva de los derechos de los sustitutos de personas con discapacidad.

CAPITULO II

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Evolución de los derechos de las personas con discapacidad

La discapacidad conforma un concepto que existe y muta desde nuestras primeras civilizaciones. En la antigüedad, era considerada desde una visión de pura agresividad y segregación; sin embargo, a través de los años ha atravesado distintas percepciones y construcciones que la sociedad ha ido creando.

Desde nuestras culturas primitivas, se ha evidenciado la presencia de personas con discapacidad; dado que estas poblaciones se caracterizaban por el utilitarismo y la subsistencia en grupos, las personas con discapacidad no se consideraban aptas dentro de los grupos ni formaban parte de ellos.

Para algunas sociedades de la época, su reacción hacia la discapacidad era totalmente adversa y agresiva considerándola como algo negativo; por ejemplo el autor Di Nasso nos comenta: “los espartanos de la antigua Grecia, arrojaban desde el Monte Taigeto a las personas con discapacidad, pues no querían que “en su bella y floreciente civilización” existieran personas diferentes” (di Nasso, 2014, pág. 23).

Otras culturas y sociedades tenían una reacción totalmente opuesta y los consideraban con habilidades extraordinarias como predecir el futuro y tratándolas con respeto y admiración hasta llegar al punto de considerarlos dioses.

La evolución de la discapacidad da un pequeño giro con la aparición del cristianismo; quienes buscan la integración fraternal, desarrollando un movimiento de asistencia, consideración y buen trato a las personas con discapacidad, en aquella época se dice se establecieron los primeros “nosocomios” u otras instituciones donde se les brindaba techo, comida y ayuda espiritual.

No obstante, durante el siglo XV se consideró que la discapacidad era una enfermedad que requería de tratamiento intensivo; ante ello, los manicomios fueron espacios de tratamientos inhumanos en búsqueda de la cura.

Con el trascurso de los años, algunas personas con discapacidad visible fueron utilizadas para el entrenamiento debido a que se consideraban diferentes, y eran expuestas en shows, circos o espectáculos. La educación, empleo o cuidados eran derechos rechazados, pues sus diferencias fueron vistas negativamente.

Es durante la segunda mitad del siglo XX, donde las personas con discapacidad, familiares y personas particulares se unen en la lucha por defender: los derechos de las personas con discapacidad, reclamando ser tomados en cuenta en la elaboración de políticas de inclusión. se empiezan a forjar los primeros lobbies, asociaciones formadas por personas con discapacidad y sus familias que se unen para defender sus derechos. Así Poco a poco, las personas con discapacidad van empoderándose y adquiriendo más presencia en la agenda política, aunque el camino por recorrer es aún inmenso. En España por ejemplo se dice que en el año 1982 se produce un punto de inflexión con la aprobación de la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido), hoy llamada Ley General de la Discapacidad, que reconoce los derechos de las personas con discapacidad y establece, por primera vez, la obligatoriedad de incorporar un porcentaje no inferior al 2% de trabajadores con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores.

En 1992, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclaman, a través de la resolución 62/127, el 3 de diciembre como «Día Internacional de las Personas con Discapacidad». Con el objetivo de sensibilizar a la opinión pública sobre la discapacidad, derechos y el bienestar de las personas con discapacidad, y promover su inclusión en todos los aspectos de la vida: política, social, económica y cultural.

Actualmente, gracias a la evolución de la discapacidad, esta tiene una percepción muy distinta a las de años anteriores. En el 2006, la ONU brinda un concepto que deja de atribuir que la discapacidad proviene netamente de la persona. Mencionando que la discapacidad es el resultado de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras, debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Sin embargo, no es hasta la entrada en el segundo milenio (década 2000) cuando comienza a abandonarse la perspectiva asistencial y paternalista, que concibe a la persona con discapacidad como dependiente, inactiva e improductiva, para evolucionar hacia un nuevo enfoque en el que la persona con discapacidad cuenta con habilidades, competencias, recursos y potencialidades, si se le brindan los apoyos necesarios.

En 2001, la Organización Mundial de la Salud (OMS) establece una definición de discapacidad que supone un antes y un después; y establece:

“La discapacidad es una condición del ser humano que, de forma general, abarca las deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones de participación de una persona:

Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal.

Las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas.

Las restricciones de la participación son dificultades para relacionarse y participar en situaciones vitales”. (<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>)

Así, la discapacidad es un fenómeno complejo que no contempla al individuo de forma aislada, sino en su interacción con la sociedad en la que vive. Esta definición

reconoce, por primera vez, el contexto social como factor determinante en la discapacidad de una persona.

Los derechos de la persona con discapacidad han pasado por un proceso largo de evolución, cada día se incrementa la posibilidad del acceso de las personas con discapacidad a los mismos servicios que goza la comunidad en general: salud, educación, formación profesional, trabajo, etc. Si bien varios países aún se encuentran en la búsqueda de la accesibilidad, son muchas de nuestras actitudes las que aún nos faltan cambiar para lograr la integración plena de todos en la sociedad. Eliminando barreras y proporcionando un trato justo, podremos generar un mundo más equitativo y respetuoso frente a las diferencias, recuerda que todos los seres humanos somos únicos y valiosos para la riqueza de nuestra sociedad.

2.1.2. Reconocimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad

El reconocimiento del derecho al trabajo para las personas con discapacidad ha sido una evolución significativa en el ámbito legal y social, buscando asegurar la igualdad de oportunidades laborales y eliminar la discriminación en el entorno laboral. Aquí te detallo cómo ha evolucionado este reconocimiento:

Históricamente, las personas con discapacidad enfrentaron barreras significativas para acceder al empleo, debido a prejuicios y percepciones erróneas sobre sus capacidades. Los primeros pasos en la concientización se dieron a finales del siglo XX, cuando movimientos sociales y defensores de los derechos humanos comenzaron a visibilizar las desigualdades laborales y a demandar la inclusión laboral como un derecho fundamental.

En 1948 con la Declaración Universal de Derechos Humanos se sentó las bases para la igualdad de oportunidades en el empleo y la eliminación de la discriminación, sentando un precedente en la protección de los derechos laborales para todos, incluyendo a las personas con discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la ONU (2006); representa un hito crucial al reconocer específicamente el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, exigiendo la igualdad de oportunidades en el empleo y protección contra la discriminación laboral.

Muchos países, incluido Ecuador, han incorporado disposiciones en sus constituciones y leyes que garantizan el derecho al trabajo para las personas con discapacidad; inclusive se han implementado políticas y programas específicos que buscan promover la inclusión laboral, facilitando el acceso a empleos adecuados y capacitación para las personas con discapacidad.

A pesar de los avances legales, existen desafíos en la eliminación de estigmas y prejuicios que obstaculizan el acceso equitativo al empleo para las personas con discapacidad, por tanto, es necesario la implementación efectiva de políticas inclusivas y el cumplimiento de cuotas de empleo siguen siendo desafíos, así como la adaptación de entornos laborales para garantizar la inclusión.

Los derechos en materia laboral para todas las personas sin distinción son inalienables e intransigibles, son irrenunciables, toda estipulación en contrario es nula, los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar oportuna y debida protección para la eficacia y respeto de los derechos del trabajador.

Las personas con discapacidad tienen derecho a la estabilidad laboral, a desempeñar su trabajo en un ambiente sano y seguro donde el empleador le provea de los insumos para su trabajo, a recibir una remuneración conforme la ley, a estar afiliado a la seguridad social, a tener días de descanso obligatorio, y goce de vacaciones anuales, tiene derecho a obtener permisos para atención médica sin que sea descontado de sus vacaciones, tiene derecho a acceder a ascensos y capacitación, a tener un trato cortés y de respeto.

En la Ley Orgánica de Discapacidades en su art. 48, se ha incluido la figura del sustituto en derechos del trabajo, que consiste que un familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, cónyuge, pareja de unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad a la persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de inclusión laboral.

A partir de esta figura, las personas que tienen a cargo el cuidado de personas con discapacidad severa, por su condición de cuidadora, tienen un régimen de tratamiento laboral especial que les permite atender el trabajo y el cuidado de la persona con discapacidad.

Las personas con discapacidad o su sustituto en caso de discapacidad severa, tienen derecho a una estabilidad laboral en entidades del sector público pese a que su relación de trabajo sea bajo un contrato de servicios ocasionales. Esto ha dictaminado la Corte Constitucional en su sentencia No. 258-15-sep, del año 2015, modificando parcialmente al art. 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

El contenido de la sentencia No. 258-15-sep, en su parte referente a personas discapacidad la resumimos a continuación:

Ley Orgánica del Servicio Público, art. 58.- Contratos de servicios ocasionales “.....la contratación del personal ocasional no podrá sobrepasar el 20% de la totalidad del personal de la entidad contratante....” se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad debidamente calificadas por la autoridad nacional de salud.

En casos de necesidad institucional se podrá renovar por única vez el contrato de servicios ocasionales, hasta por 12 meses adicionales. Salvo a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por autoridad competente y puestos comprendidos en proyectos de inversión o escala del nivel jerárquico superior.

En caso de despido Intempestivo, tiene derecho a una indemnización justa y apegada las disposiciones legales.

Se produce el despido intempestivo cuando el empleador impide seguir laborando al trabajador sin justificación alguna, cuando se produce este despido, el empleador tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley.

En el caso de las personas con discapacidad o de las personas que tuvieren a cargo su manutención, adicionalmente a los valores establecidos por el art 188 del Código de Trabajo en general, la Ley Orgánica de Discapacidades en su art. 51, prevé el pago de 18 meses de la mejor remuneración y aplica en porcentajes de discapacidad desde el treinta por ciento (30%).

El reconocimiento del derecho al trabajo para las personas con discapacidad es parte integral de la lucha por la igualdad y la inclusión, aunque persisten desafíos en su plena implementación y la eliminación de barreras en el entorno laboral.

2.1.4. Clasificación, calificación de la discapacidad

El Ministerio de salud Pública del Ecuador en el año 2008, estructuró el “Manual Para la Calificación de la Discapacidad”; con apoyo del CONADIS, MIES, IESS y la Academia representada por la Universidad Central del Ecuador; cuyo objetivo primordial de este instrumento técnico era proveer a los profesionales calificadores de discapacidad, los criterios clínicos basados en la actual evidencia científica; y, los procedimientos a ser aplicados de manera obligatoria para calificar, recalificar y acreditar la discapacidad.

Hay que tomar en cuenta que la acreditación de discapacidad se realiza en personas que, por la presencia de deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, independientemente de la causa que las originó, evidencian dificultades permanentes e irreversibles para realizar las actividades de la vida cotidiana; y, que provocan la restricción en la participación social; este Manual de “Calificación de la discapacidad” incluye directrices metodológicas, para que las personas con discapacidad sean calificadas con enfoque biopsicosocial y de derechos humanos, tomando en cuenta los factores contextuales.

Es necesario puntualizar que la clasificación de la discapacidad según su gravedad puede variar dependiendo del contexto y del sistema de clasificación utilizado. Sin embargo, una forma común de clasificar la discapacidad según su gravedad es mediante una escala que va desde discapacidad leve o moderada hasta discapacidad grave o profunda.

Haciendo una descripción general; puede ser:

- Discapacidad leve o ligera: Las personas con este nivel de discapacidad pueden tener limitaciones menores en ciertas áreas, pero pueden funcionar de manera

independiente en la mayoría de las actividades diarias. Pueden necesitar algún apoyo ocasional.

- Discapacidad moderada: Aquí, las limitaciones son más significativas. Las personas pueden necesitar apoyo regular para realizar varias tareas diarias, como movilidad, comunicación o cuidado personal.
- Discapacidad grave o severa: Las personas con discapacidad grave pueden tener limitaciones severas que afectan significativamente su capacidad para llevar a cabo actividades diarias sin asistencia continua. Pueden requerir cuidado constante y apoyo especializado.
- Discapacidad profunda: Este nivel de discapacidad implica limitaciones extremadamente graves. Las personas con discapacidad profunda a menudo necesitan apoyo total para todas sus actividades diarias y pueden requerir cuidados médicos constantes. (MSP, 2018, pág. 66.)

Ahora bien; los tipos de capacidad que constan en el Manual mencionado, basados en el Reglamento para la calificación, recalificación y acreditación de personas con discapacidad o con deficiencia o condición discapacitante; son:

- Discapacidad Auditiva: Son las deficiencias, limitaciones y restricciones funcionales y/o estructurales, irreversibles e irrecuperables de la percepción de los sonidos externos, debido a la pérdida de la capacidad auditiva parcial (hipoacusia) o total (cofosis), de uno o ambos oídos
- Discapacidad de Lenguaje: Son las deficiencias, limitaciones y restricciones funcionales y/o estructurales, irreversibles e irrecuperables del lenguaje, expresión verbal, causada por alteraciones, anomalías, perturbaciones o trastornos que dificultan de manera persistente permanente e irreversible la comunicación y

la interrelación; afectando no solo a aspectos lingüísticos (fonológicos, sintácticos, pragmáticos o semánticos), tanto en el nivel de comprensión/decodificación como de expresión/codificación, interfiriendo en las relaciones y rendimiento escolar, social y familiar de los individuos afectados. La cual no está asociada a discapacidad intelectual moderada, grave o profunda.

- Discapacidad Física: Son las deficiencias, limitaciones y restricciones funcionales y/o estructurales, irreversibles e irrecuperables de las alteraciones neuromusculoesquelética o de órganos internos, que se traducen en limitaciones posturales, de desplazamiento o de coordinación del movimiento, fuerza reducida, dificultad con la motricidad fina o gruesa. Implica movilidad reducida y complejidad para la realización de ciertas actividades de la vida diaria y/o autocuidado
- Discapacidad Intelectual: Se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, expresada en las habilidades adaptativas, conceptuales, sociales y prácticas. La discapacidad se origina y manifiesta antes de los 18 años.
- Discapacidad Múltiple: Es la presencia de dos o más discapacidades: auditiva, visual, física, lenguaje, intelectual y/o psicosocial que generan deficiencias, limitaciones y restricciones funcionales y/o estructurales, irreversibles e irrecuperables en varios sistemas del organismo humano
- Discapacidad Psicosocial: Un trastorno mental es un síndrome caracterizado por una alteración clínicamente significativa del estado cognitivo, la regulación emocional o el comportamiento de un individuo, que refleja una disfunción de los procesos psicológicos, biológicos o del desarrollo que subyacen en su función mental. Habitualmente los trastornos mentales van asociados a un estrés

significativo o una discapacidad, ya sea social, laboral o de otras actividades importantes.

Una respuesta predecible o culturalmente aceptable ante un estrés usual o una pérdida, tal como la muerte de un ser querido, no constituye un trastorno mental. Un comportamiento socialmente anómalo (ya sea político, religioso o sexual) y los conflictos existentes principalmente entre el individuo y la sociedad, no son trastornos mentales salvo que la anomalía o el conflicto sean el resultado de una disfunción del individuo, como las descritas anteriormente.

- Discapacidad Visual: Engloba las deficiencias, limitaciones y restricciones funcionales y/o estructurales, irreversibles e irrecuperables en el sistema de la visión, las estructuras y funciones asociadas con el sentido visual. Es una alteración de la agudeza visual, campo visual, motilidad ocular, visión de los colores y profundidad. (MSP, 2018, pág. 33).

2.1.5. Reconocimiento del derecho al trabajo de los sustitutos de las personas con discapacidad severa en la legislación ecuatoriana

En Ecuador, la legislación reconoce y contempla el derecho al trabajo para los sustitutos de las personas con discapacidad severa. La Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 47 establece disposiciones específicas para la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad y sus familias. Según la está ley debe darse una reserva de empleo; las empresas públicas y privadas con más de 25 empleados están obligadas a reservar al menos el 4% de sus plazas para personas con discapacidad, con el fin de garantizar su inclusión laboral.

La ley también establece incentivos para las empresas que contraten a personas con discapacidad severa. Los empleadores pueden recibir beneficios económicos y tributarios por contratar a personas con discapacidad.

Una verdadera innovación en el reconocimiento de los derechos y protección de las personas con discapacidad; está la disposición que en el caso de personas con discapacidad severa que no pueden acceder al empleo debido a su condición, la Ley Orgánica de Discapacidades contempla la posibilidad de que sus familiares directos, padres o tutores, puedan acceder a puestos de trabajo sustitutivos en instituciones públicas o privadas, siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos.

Estas disposiciones buscan garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad severa y brindar oportunidades laborales tanto a ellos como a sus familias, promoviendo su integración en el ámbito laboral y social.

2.2. MARCO LEGAL

2.2.1. Marco Internacional

La protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad y sus sustitutos ha sido un tema fundamental en la agenda internacional de derechos humanos. En este contexto, Ecuador, al igual que muchos otros países, se ha comprometido con tratados y convenciones internacionales que reconocen y garantizan estos derechos.

El principal marco legal internacional que proclama los derechos de las personas con discapacidad es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2006; internacional que ha sido reconocido y ratificado por el estado ecuatoriano. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es un tratado internacional que reconoce los derechos humanos de las personas con discapacidad y busca garantizar su plena participación e inclusión en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.

Entre los aspectos que incluyen están:

- **Igualdad y no discriminación:** Establece el principio de igualdad de derechos para las personas con discapacidad y prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en todos los ámbitos de la vida.
- **Autonomía y libertad de elección:** Reconoce el derecho de las personas con discapacidad a tomar sus propias decisiones y ejercer su autonomía, así como a acceder a apoyos necesarios para hacerlo.
- **Accesibilidad:** Promueve la accesibilidad en entornos físicos, transporte, información y comunicación, así como en otros servicios abiertos al público.
- **Participación e inclusión:** Garantiza el derecho de las personas con discapacidad

a participar plenamente en la vida política, social, cultural y económica de la sociedad.

La CDPD es un tratado vinculante que insta a los Estados parte a adoptar medidas legislativas, administrativas y de otro tipo para garantizar y proteger los derechos de las personas con discapacidad. Además, insta a la sensibilización y educación en la sociedad para promover una cultura de respeto a estos derechos.

Muchos países, incluido Ecuador como ya lo puntualizamos anteriormente, son parte de este tratado internacional y se comprometen a implementar sus disposiciones en sus respectivas legislaciones nacionales para asegurar la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Este instrumento internacional, es un pilar fundamental en la protección de los derechos de las personas con discapacidad. En su artículo 27, la Convención destaca el derecho al trabajo y el empleo para las personas con discapacidad, reconociendo la importancia de garantizar condiciones laborales justas, inclusivas y libres de discriminación. Este tratado internacional establece principios fundamentales, como la igualdad de oportunidades en el empleo, la no discriminación y la necesidad de adaptaciones razonables para asegurar la plena participación en el mercado laboral.

El Convenio 159 de la OIT relativo a la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas en el artículo 1 numeral 23 impone al Estado la obligación de permitir que la persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado.

A fin de garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano se ha incluido la figura de “sustitutos”. Esto es, personas que ocuparán un espacio laboral en lugar de una persona con discapacidad.

La Ley Orgánica de Discapacidades, en el artículo 48, define a los sustitutos como: “Las los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado aun persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona con discapacidad.” (LOD, 2012, pág. 18).

2.2.2. Normativa Estatal

La protección de los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral es una prioridad en Ecuador, reflejada en su marco legal nacional. La Constitución del Ecuador de 2008 establece principios fundamentales de igualdad y no discriminación, reconociendo la dignidad inherente y los derechos de todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad.

La Ley Orgánica de Discapacidades (LOD), promulgada en 2012, es una pieza legislativa clave en la protección de los derechos de las personas con discapacidad en Ecuador. Esta ley aborda específicamente el tema del empleo de las personas con discapacidad y establece disposiciones para asegurar su inclusión laboral y protección de sus derechos en el ámbito laboral.

Uno de los aspectos fundamentales de la Ley Orgánica de Discapacidades y su Reglamento es la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad a través de medidas afirmativas. La ley establece la obligación de las empresas públicas y privadas de contratar un porcentaje de personas con discapacidad en relación con su tamaño y capacidad operativa. Esta medida busca garantizar oportunidades laborales para este grupo, fomentando la igualdad de acceso al empleo. Además, este cuerpo legal establece

la obligación de las empresas de proporcionar ajustes razonables en el lugar de trabajo para facilitar la plena participación de las personas con discapacidad en sus labores. Estos ajustes pueden incluir adaptaciones en el entorno físico, capacitación especializada o implementación de tecnologías accesibles; sin embargo, a pesar de estos avances legales, persisten desafíos en la efectiva implementación de estos derechos en el ámbito laboral ecuatoriano.

Existen dificultades en la supervisión y aplicación de las disposiciones legales, así como barreras en la concienciación y capacitación tanto de empleadores como de la sociedad en general.

El marco legal nacional ecuatoriano representa un paso significativo hacia la protección de los derechos de los sustitutos de personas con discapacidad en el entorno laboral. No obstante, se requiere una mayor colaboración entre el sector público y privado, así como la implementación de estrategias que fomenten una cultura laboral inclusiva y libre de discriminación por lo que es necesario seguir avanzando en la aplicación efectiva de estas leyes para garantizar una inclusión laboral plena y la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, independientemente de sus capacidades.

Los avances de los derechos de los sustitutos de las personas con discapacidad grave son evidentes, pero así también se presentan constantemente desafíos en la implementación de las leyes que protegen los derechos de los sustitutos de personas con discapacidad en el entorno laboral en Ecuador, enfatizando la necesidad de acciones adicionales para lograr una inclusión laboral genuina y equitativa.

Sección Quinta de la Ley Orgánica de Discapacidades (artículos 45 al 54). - Del Trabajo y Capacitación.

- **Art. 45.- Derecho al trabajo.** - Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.
- **Art. 46.- Políticas laborales.**- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.”
- **Art. 48.- Sustitutos.**- Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.

Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad

humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento.

Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento.”(Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, pág. 23).

CAPITULO III

3.1. METODOLOGÍA

3.1.1. Método de la Investigación

Cuantitativa se asocia a la tradición positivista, que concibe la realidad social, con una estructura objetiva. Los hechos o fenómenos sociales estudiados en este trabajo son medibles y cuantificables. A través de estos métodos medí y establecí relaciones causales entre las variables, para explicar el problema de estudio y la realidad social actual.

Deductivo: Utilicé el método deductivo ya que el campo de acción de la investigación objeto de estudio se basa en aplicar los conocimientos generales para aplicarnos en este caso específico.

Dialéctico: Porque constituye el método científico de conocimiento del mundo. Proporciona al hombre la posibilidad de comprender los más diversos fenómenos de la realidad. El método dialéctico al analizar los fenómenos de la naturaleza, de la sociedad y del pensamiento permite descubrir sus verdaderas leyes y las fuerzas motrices del desarrollo de la realidad.

Científico. - Se aplicó este método científico para mi investigación porque me valí de métodos técnicos, como la entrevista, las encuestas aplicadas a los actores en el lugar en donde se desenvuelve esta investigación.

Método de estudio sistemático de la naturaleza que incluye las técnicas de observación, para el razonamiento y la predicción; ideas sobre experimentación planificada y los modos de comunicar los resultados experimentales y teóricos.

3.1.2. Tipo de Investigación

Investigación Básica y Descriptiva.

3.1.3. Técnicas e Instrumentos de Investigación

LA ENTREVISTA. - Esta técnica de investigación permitió obtener resultados o datos relevantes para la presente investigación, ya que se confeccionó un cuestionario de preguntas previamente elaboradas, con el fin de ejecutar una conversación recíproca entre el entrevistado y entrevistador, en razón de que el universo o población es pequeño y manejable.

LA ENCUESTA: Este instrumento aportó con datos obtenidos sobre una muestra poblacional del cantón Guaranda Provincia de Bolívar acerca del conocimiento de la norma y su aplicabilidad a nivel local. Se la realizó en base a ocho preguntas a un grupo de 50 personas con discapacidad del cantón Guaranda.

LECTURA CIENTÍFICA. - Realicé el análisis lógico jurídico y comparativo de los libros, y más instrumentos que sirven de fuente de consulta, en la que se deducen las diferentes doctrinas, criterios de autores y la jurisprudencia o vivencia histórica ecuatoriana y comparada, que permitió sustentar mi investigación académica y proponer soluciones viables y aplicables al problema en cuestión.

ANÁLISIS DEL MARCO LEGAL: Analice de manera minuciosa el marco legal que respalda la normativa y su cumplimiento, el proceso de creación de la normativa parte de la investigación y sus formas de aplicabilidad a nivel local.

3.1.4. Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión

Se procedió a entrevistar a 3 directivos de instituciones públicas del Cantón Guaranda, específicamente: Directora del distrito de Salud de Guaranda, Director del Distrito del Ministerio de Inclusión Social y Económica de Guaranda, Director del Distrito de Educación de Guaranda; funcionarios de instituciones públicas importantes en la localidad y que manejan anualmente un alto número de contratos, firman nombramientos provisionales de personal; quienes con conocimiento amplio del tema laboral estatal, emitieron su criterio ante las interrogantes planteadas y permitieron afianzar criterio y dilucidar dudas dentro del presente trabajo investigativo.

En lo que respecta a la aplicación de encuestas, se realizó a 50 personas con discapacidad residentes en el Cantón Guaranda, Provincia de Bolívar; personas que conocen de sus derechos, son parte de organizaciones gremiales que luchan constantemente por los derechos de las personas con discapacidad y con sus respuestas aportaron a esta investigación de manera objetiva.

3.1.5. Población y Muestra

a) Entrevistas: 3 directivos de instituciones públicas del Cantón Guaranda, específicamente: Directora del distrito de Salud de Guaranda, Director del Distrito del Ministerio de Inclusión Social y Económica de Guaranda, Director del Distrito de Educación de Guaranda

b) Encuestas: 50 personas con discapacidad residentes en el Cantón Guaranda, Provincia de Bolívar

CAPITULO IV

4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.1. Resultados

4.1.1.1. Entrevista

Entrevistados: 3 directivos de instituciones públicas del Cantón Guaranda, específicamente: Directora del distrito de Salud de Guaranda, Director del Distrito del Ministerio de Inclusión Social y Económica de Guaranda, Director del Distrito de Educación de Guaranda

De las entrevistas realizadas podemos concluir:

Pregunta 1

¿Cuáles son los principales marcos legales y normativos en Ecuador que reconocen y protegen los derechos de los sustitutos de personas con discapacidad en el entorno laboral?

Existen Marcos legales a nivel internacional y a nivel nacional; cabe recalcar que de acuerdo a la jerarquía de la normativa, esta se va construyendo conforme a principios internacionales de Derechos Humanos; es así que la Organización de las Naciones Unidas promulgó y suscribió con todas las naciones la Convención en los Derechos de las Personas con Discapacidad, instrumento que marcó un hito para las naciones en lo que respecta al reconocimiento de los derechos de las personas que padecían algún tipo de discapacidad sea cual fuese esta; además con esta suscripción internacional se trata de proteger los derechos humanos de este grupo social. A nivel nacional en el estado ecuatoriano el marco legal está determinado en primera instancia por la Constitución

de la República del Ecuador, la que reconoce a las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritaria y que cuyos derechos deben ser respetados; luego de manera específica está la Ley Orgánica de discapacidades y su respectivo reglamento en donde se plasman los derechos en todos los ámbitos de las personas con discapacidad, incluido el derecho al trabajo como un mecanismo prioritario de inclusión social y sobre todo que engloba la necesidad de que una persona con discapacidad pueda desarrollar sus habilidades, prestar su contingente humano a la sociedad y al estado; y colateralmente se procure sus recursos para poder solventar los gastos de supervivencia que tenemos todos los seres humanos. Aquí cabe destacar que existen casos especiales como el de las discapacidades severas, aquellos que hacen referencia a hacer seres humanos que padecen de una condición discapacitante que les impide de por vida trabajar y valerse por sí mismo; es de ahí donde la normativa a previsto extender ese derecho a un familiar o la persona responsable del cuidado de este ser humano con discapacidad severa que en primera instancia automáticamente lo deja incapacitado legalmente para contraer obligaciones, pero lo que es peor de todo esto siempre será dependiente de un tercero para poder sobrevivir porque no se puede procurar independencia por aún laboral para conseguir su sustento diario; que aparece la figura que los sustitutos de personas con discapacidad severa para poder respetar el derecho al trabajo de esa persona que no lo puede ejercer por sí misma.

El marco legal nacional además tiene que ver con decretos ministeriales, protocolos, resoluciones que tratan de encaminar una política pública que protege el contenido de la ley y que se oriente a respetar los derechos de las personas con discapacidad dentro del Estado ecuatoriano

Pregunta 2

¿Cuál es la efectividad y el grado de implementación de las leyes y regulaciones que garantizan los derechos laborales de los sustitutos en la práctica cotidiana?

La ley está prescrita y constante desde el año 2012 en el que se promulgó la Ley Orgánica de discapacidades en el estado ecuatoriano; más sin embargo es importante destacar que el peso del cumplimiento recae o la obligación del cumplimiento recae sobre cada institución y prácticamente quien tiene la dirección de la misma; recordando al menos que en el sector público es un deber del Estado proteger las personas que se consideran de atención prioritaria. Además es necesario puntualizar que existen mecanismos administrativos y judiciales a los que se puede recurrir para hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad; más sin embargo el derecho al trabajo de los sustitutos muy poco se aplica por la falta de conocimiento y socialización del contenido de la normativa tanto en las instituciones públicas como en las privadas; así también de parte del Ministerio del Trabajo existe una falta de seguimiento en los niveles de cumplimiento del contenido normativo.

Pregunta 3

¿Existen precedentes judiciales o casos emblemáticos que hayan contribuido a definir el alcance y la interpretación de los derechos de los sustitutos de personas con discapacidad severa?

A nivel nacional sí existen pocos casos en los que se ha judicializado el derecho de los sustitutos de personas con discapacidad severa; exclusivamente casos de personas que ya han estado trabajando bajo la modalidad de contratos ocasionales en

las instituciones públicas y que una vez culminado el tiempo para el que fue contratado se ha querido prescindir de sus servicios; aquí es cuando las personas denominadas sustitutos ha justificado y probado la necesidad real de efectivizar su derecho al trabajo y la estabilidad con la finalidad de proteger a la persona con discapacidad severa que tienen bajo su cargo. Localmente no se conoce de casos específicos con respecto a esto; lo que sí es muy común es los permisos que piden de 2 horas diarias en el trabajo varios funcionarios para poder cuidar a su familiar con una discapacidad de grave a severa.

Pregunta 4

¿Cuáles son los desafíos más relevantes o las barreras legales identificadas que obstaculizan el pleno ejercicio de los derechos de los sustitutos en el ámbito laboral?

Las barreras más grandes que se atraviesan para el cumplimiento pleno del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, específicamente del ejercicio del derecho al trabajo de los sustitutos de las personas con discapacidad severa, es el desconocimiento de la ley tanto de a quién le asiste este derecho como de los directivos de las entidades públicas o privadas; pues los casos se van tratando de acuerdo cómo van apareciendo y la improvisación en los cargos públicos por ejemplo provocan el desconocimiento total del marco legal que ampara no solo este caso sino muchísimos casos dentro el quehacer público. En lo que respecta a las instituciones privadas ellos se cuidan mucho de no contar con personas que de pronto vayan a necesitar horas de trabajo para ir a cuidar a sus familiares porque eso puede ir en perjuicio de sus ganancias. Es aquí donde el estado debe empezar a trabajar en una política pública que

permita estructurar un mecanismo real de seguimiento efectivo de cumplimiento del derecho al trabajo de las personas sustitutas de aquellas que tienen capacidad severa.

Pregunta 5

¿Cómo se comparan las disposiciones legales ecuatorianas con los estándares internacionales, especialmente aquellos establecidos por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, en lo referente a los derechos de los sustitutos?

Bueno es imposible comparar porque cada una tiene su ámbito de acción y la realidad social de los diferentes estados es única y no se puede comparar la una con la otra; sin embargo es bueno reconocer que el Estado ecuatoriano se ha tenido avances en reconocimiento de derechos de las personas con discapacidad, más aún en el ámbito laboral en donde ya se reconoce la figura de los sustitutos de las personas con discapacidad severa para reconocerles el derecho al trabajo. No se puede comparar una normativa con la otra, lo que sí se puede hacer es enfatizar que los compromisos internacionales ratificados por el estado ecuatoriano a través de los instrumentos internacionales se han ido cumpliendo y están prescritos en la normativa como una disposición que se debe cumplir, lo que falta es un impulso general para que estos derechos sean respetados.

Pregunta 6

¿Qué instrumentos legales existen para promover y garantizar la inclusión laboral de los sustitutos de personas con discapacidad en distintos sectores de la economía ecuatoriana?

Prácticamente esta pregunta ya está respondida porque el instrumento internacional que ampara no solo el derecho al trabajo sino todos los derechos de las personas con discapacidad es la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad suscrita por la ONU y ratificada por la mayoría de los países en El Mundo.

Pregunta 7

¿Cuál es el rol y la responsabilidad de las empresas y empleadores en el cumplimiento de los derechos de los sustitutos de personas con discapacidad severa, y cómo se refleja esto en la legislación y en la práctica laboral?

Todos los ciudadanos ecuatorianos tenemos la obligación de cumplir y hacer cumplir las leyes que rigen las relaciones entre las personas, de las personas con el estado y viceversa. Al hablar del rol y la responsabilidad de las empresas y empleadores en el cumplimiento de los derechos de los sustitutos de personas con discapacidad graves en el ámbito laboral, se convierte en una obligación velar porque este derecho se cumple ya que se trata de atender necesidades de un grupo de atención prioritaria y que requiere que no se le discrimine; la responsabilidad radica en empaparse y socializar el contenido de la normativa para que este constantemente se respete y así aportar de

una manera transparente al respeto del derecho al trabajo de los sustitutos de personas con discapacidad severa para crear una sociedad más justa e inclusiva.

Pregunta 8

¿Cuáles podrían ser las recomendaciones o propuestas legislativas para mejorar la protección y el cumplimiento de los derechos de los sustitutos de personas con discapacidad en el ámbito laboral en Ecuador?

No quedaría por demás recomendar ampliar la norma y plasmar en el reglamento por ejemplo a la Ley Orgánica de discapacidades mecanismos de idóneos para dar seguimiento a través del Ministerio de trabajo del cumplimiento la normativa legal, buscar mecanismos de un trabajo interinstitucional que permita trabajar insertando a los sustitutos de las personas con discapacidad severa a plazas de trabajo para que les permita cuidar y velar dignamente por sus familiares con una discapacidad severa. Es importante inclusive a nuestro criterio que se impongan un régimen de sanciones para quienes incumplen la inclusión laboral de los sustitutos, pues recordemos que en este caso especial se trata de la protección a personas que bajo ninguna circunstancia se pueden valer por sí mismas y que siempre durante toda su vida necesitará el apoyo de una tercera persona y que lamentablemente por su condición los gastos de medicinas, implementos médicos, visitas médicas, fisioterapéutica son constantes y requieren de gastos recurrentes que permitan un nivel de vida digno para estas personas.

4.1.2. Encuestas

En lo que respecta a las encuestas se aplicaron a 50 personas con discapacidad residentes en el Cantón Guaranda, Provincia de Bolívar; con el objetivo que desde su perspectiva, emitan sus respuestas a un cuestionario de 8 preguntas planteadas técnicamente para obtener información objetiva acerca de los derechos de los sustitutos de las personas con discapacidad grave en el ámbito laboral. La aplicación de esta herramienta de investigación permitió dilucidar dudas, afianzar el criterio para poder concluir y recomendar.

Las entrevistas constituyen un complemento fundamental en el trabajo investigativo, más aún cuando el grupo poblacional escogido son profesionales conocedores del derecho.

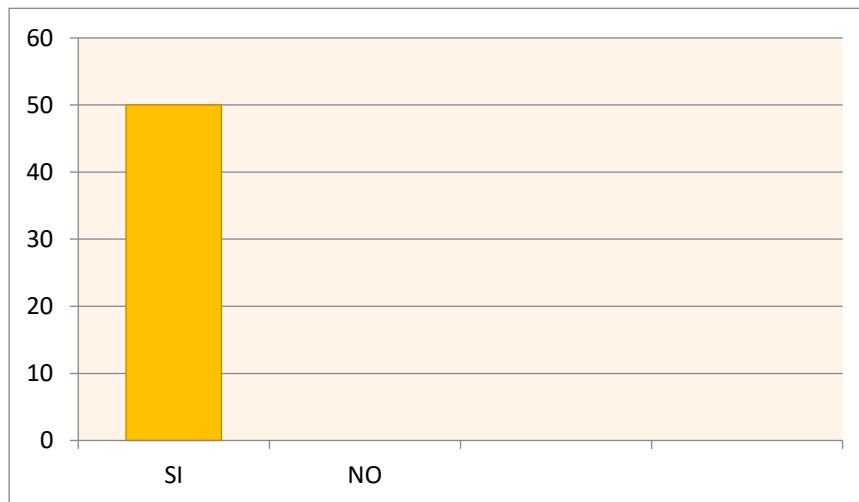
PREGUNTA 1

¿Conoce usted cuáles son los derechos de las personas con discapacidad?

Tabla No. 1

SI	NO	%
50	0	100%

Gráfico No. 1



Investigadora: Gabriela Mercedes Valdiviezo Sánchez

Población: Personas con Discapacidad del Cantón Guaranda Provincia Bolívar

ANÁLISIS: El cien por ciento de los profesionales encuestados tienen conocimiento de los derechos que les asisten a las personas con discapacidad. Esto nos da una pauta de lo interesados que siempre están las personas con discapacidad en conocer y empaparse de sus derechos

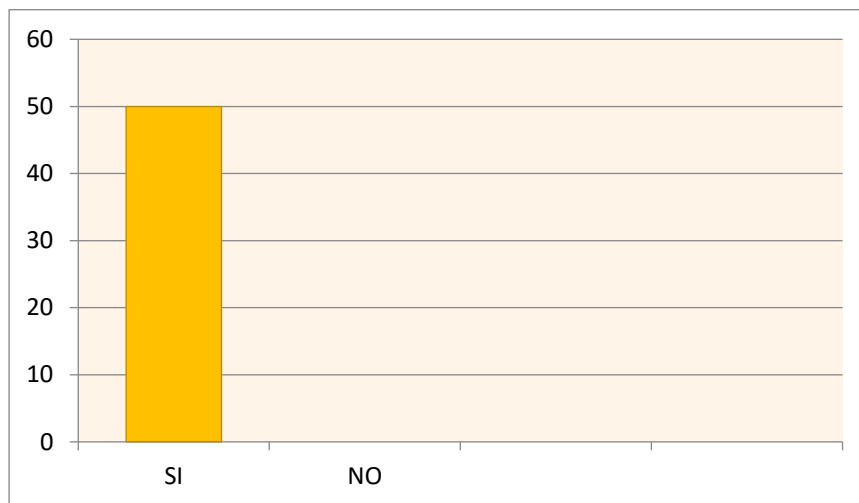
PREGUNTA 2

¿Conoce usted los tipos de discapacidad existen?

Tabla No. 2

SI	NO	%
50	0	100%

Gráfico No. 2



Investigadora: Gabriela Mercedes Valdiviezo Sánchez

Población: Personas con Discapacidad del Cantón Guaranda Provincia Bolívar

ANÁLISIS: El cien por ciento de las personas con discapacidad encuestadas manifiestan conocer el tipo de discapacidad; esta respuesta es lógica por cuanto la población encuestada son personas con discapacidad y por tanto saben de lo que se trata.

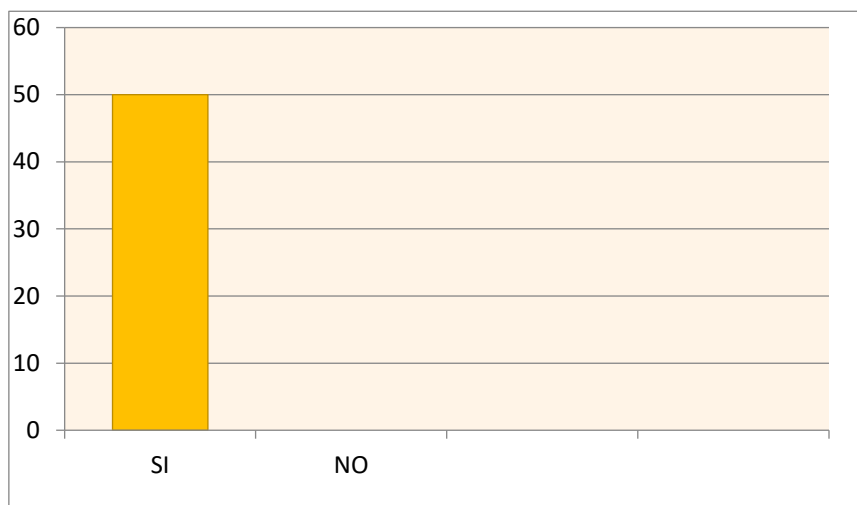
PREGUNTA 3

¿Tiene usted conocimiento de lo qué es una discapacidad severa y cómo si la distingue?

Tabla No. 3

SI	NO	%
50	0	100%

Gráfico No. 3



Investigadora: Gabriela Mercedes Valdiviezo Sánchez

Población: Personas con Discapacidad del Cantón Guaranda Provincia Bolívar

ANÁLISIS: El cien por ciento de los encuestados saben lo que es una discapacidad severa y de lo que se trata esta, por cuanto son personas que padecen de discapacidad.

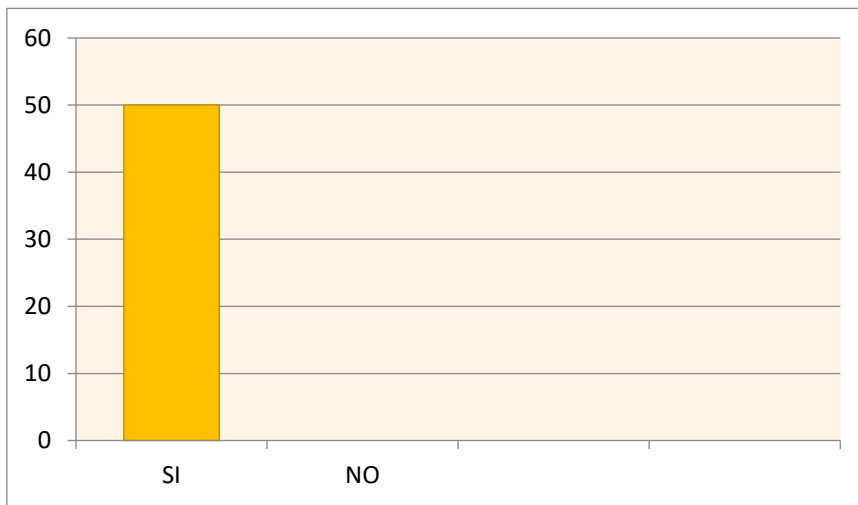
PREGUNTA 4

¿Tiene usted conocimiento de lo qué es un sustituto de una persona con discapacidad severa, conforme a las estipulaciones constantes en la Ley Orgánica de Discapacidades vigente?

Tabla No. 4

SI	NO	%
50	0	100%

Gráfico No. 4



Investigadora: Gabriela Mercedes Valdiviezo Sánchez

Población: Personas con Discapacidad del Cantón Guaranda Provincia Bolívar

ANÁLISIS: La totalidad de los encuestados contestan afirmativamente lo que significa que estos tienen conocimiento de lo qué es un sustituto de una persona con discapacidad severa, conforme a las estipulaciones constantes en la Ley Orgánica de Discapacidades vigente

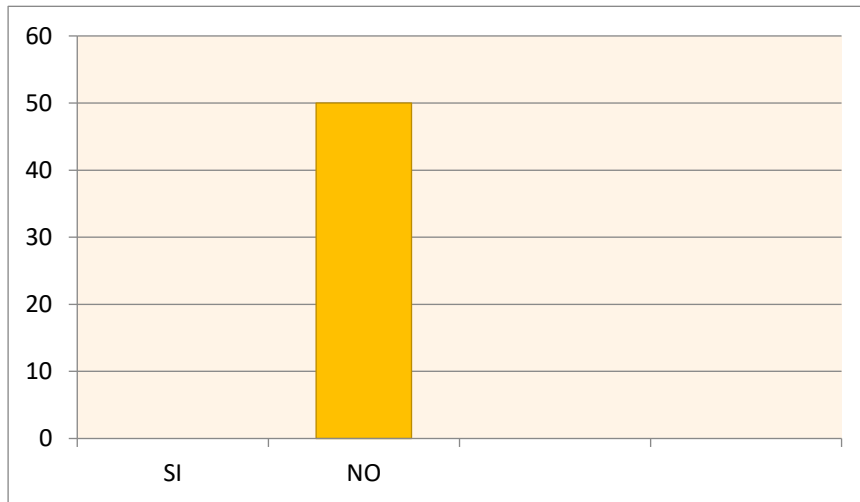
PREGUNTA 5

¿Considera usted que se respetan los derechos laborales de las personas con discapacidad severa a través de sus sustitutos?

Tabla No. 5

SI	NO	%
0	50	100%

Gráfico No. 5



Investigadora: *Gabriela Mercedes Valdiviezo Sánchez*

Población: *Personas con Discapacidad del Cantón Guaranda Provincia Bolívar*

ANÁLISIS: La respuesta a esta pregunta es absolutamente contundente y el cien por ciento de los encuestados manifiestan que NO se respetan los derechos laborales de las personas con discapacidad severa a través de sus sustitutos.

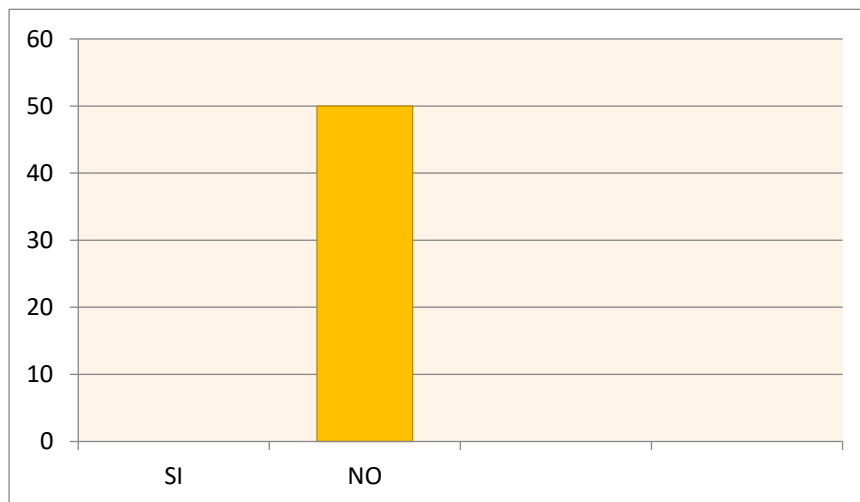
PREGUNTA 6

¿Considera usted que se cumple con el derecho al trabajo y la estabilidad laboral para los sustitutos para proteger a las personas con discapacidad?

Tabla No. 6

SI	NO	%
0	50	100%

Gráfico No. 6



Investigadora: Gabriela Mercedes Valdiviezo Sánchez

Población: Personas con Discapacidad del Cantón Guaranda Provincia Bolívar.

ANÁLISIS: De una manera rotunda el cien por ciento de las personas con discapacidad encuestadas manifiestan que No se cumple con el derecho al trabajo y la estabilidad laboral para los sustitutos para proteger a las personas con discapacidad

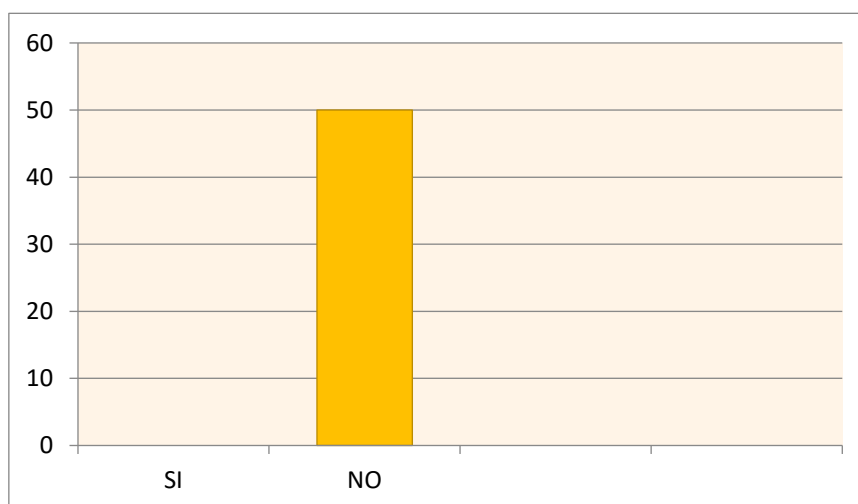
PREGUNTA 7

¿Conoce usted a personas sustitutas trabajando en instituciones públicas o privadas en el Cantón Guaranda?

Tabla No. 7

<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>50</i>	<i>100%</i>

Gráfico No. 7



Investigadora: Gabriela Mercedes Valdiviezo Sánchez

Población: Personas con Discapacidad del Cantón Guaranda Provincia Bolívar.

ANÁLISIS: La respuesta a esta pregunta llama mucho la atención, en virtud de que son cincuenta personas con discapacidad encuestadas y ninguna de ellas conoce a personas sustitutas de personas con discapacidad severa trabajando en instituciones públicas o privadas en el Cantón Guaranda. Esta respuesta evidencia la falta de cumplimiento de las disposiciones legales.

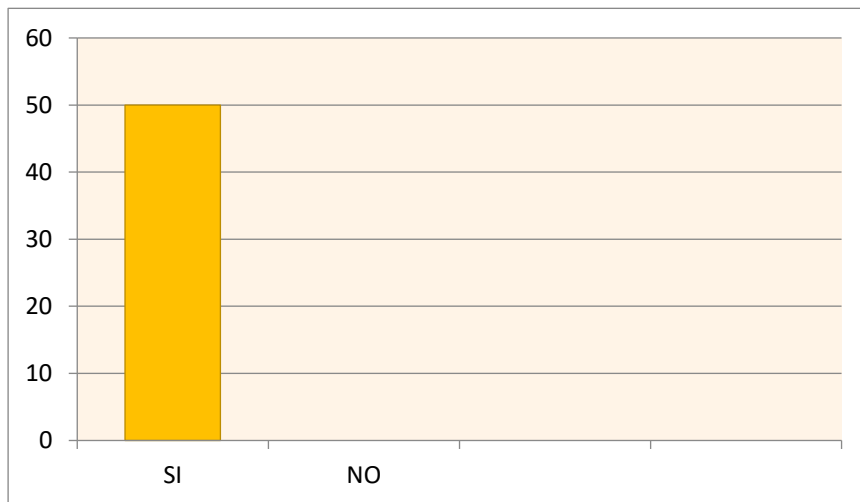
PREGUNTA 8

¿Conoce usted el trámite y a que instituciones puede acudir si se irrespeta los derechos de las personas con discapacidad?

Tabla No. 8

SI	NO	%
50	0	100%

Gráfico No. 8



Investigadora: *Gabriela Mercedes Valdiviezo Sánchez*

Población: *Personas con Discapacidad del Cantón Guaranda Provincia Bolívar.*

ANÁLISIS: El cien por ciento de los encuestados conocen donde y como se debe hacer el trámite en el caso se que irrespete los derechos de las personas con discapacidad, esto da una pauta de cuan empapados están de los mecanismos que pueden utilizar para proteger y exigir sus derechos este grupo vulnerable de la población.

4.1.4. Discusión

En este trabajo de investigación se planea una problemática latente en el estado ecuatoriano, como es el incumplimiento de las disposiciones normativas en un alto porcentaje por parte de las instituciones públicas y privadas; centrándose exclusivamente en el derecho al trabajo de los sustitutos de las personas con discapacidad severa; aquellas personas que por su condición física es imposible que puedan proveerse por si mismo los recursos necesarios para sobrevivir y que tienen que ver con. gastos de vivienda, alimentación, salud que incluye medicina constante en la mayoría de los casos, vestuario e incluso implementos médicos como camas especiales, colchones de un tipo determinado, sillas de ruedas, terapias físicas, etc. Enfatizando en este punto que las personas con discapacidad grave, requieren de más atención en todos los sentidos y los gastos cada vez son más elevados; para lo cual la ley a previsto que quien tenga la responsabilidad de cuidarlos sea considerado como sustituto, por cuanto puede acceder al derecho al trabajo y a la estabilidad laboral, con el objetivo de aportar al bienestar de la persona que padece de una discapacidad severa.

Del análisis realizado de la doctrina se ha podido determinar que a través de los tiempos ha sido lento el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad dentro de los estados, logar un reconocimiento legal a tardado varias décadas; puesto que en muchas civilizaciones incluso se les consideró como una carga e incluso relacionaban la condición de discapacidad de una persona con temas religiosos, de brujería, castigos divinos e incluso hasta situaciones sobrenaturales. Con el avance de la ciencia e investigaciones de tipo científico; se ha determinado la existencia de situaciones genéticas para que se presente una discapacidad severa como por ejemplo la parálisis cerebral, el Síndrome de Down, la esquizofrenia entre otras enfermedades que están consideradas como una discapacidad grave y que afecta en el desenvolvimiento normal de la persona

que la padece. Además hay discapacidad permanente en casos de accidente como por ejemplo una cuadriplejía, invalidez entre otros.

La lucha por la inclusión ha sido una bandera tanto de quienes la padecen como para los familiares que día tras día viven una situación constante de discriminación y falta de apoyo, para poder ser partícipes activos en la sociedad aportar con su fuerza laboral y así conseguir el sustento necesario para la satisfacción de necesidades.

En el estado ecuatoriano, el mayor logro fue en el año 2012 en el que se promulga la Ley Orgánica de Discapacidades, en la que constan varios avances en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad en varios ámbitos, se proclama una verdadera inclusión; más sin embargo aún existen falencias que aún están visibles y van constituyéndose en desafíos para los gobiernos de turno en materia de inclusión.

El estado ecuatoriano a partir del 2012 reconoce la figura de los sustitutos en el ámbito laboral, haciendo referencia a los familiares que tienen bajo su amparo y responsabilidad a personas con discapacidad severa; la necesidad de que alguien represente a las personas que no tienen la condición de trabajar por si misma por una afectación en su salud es importante; pues asegura que a través de un tercero se efectivice el derecho a dar su fuerza de trabajo para recibir una remuneración y procurarse así bienestar, contando con recursos que el permitan solventar los gastos necesarios para subsistir dignamente.

Existe normativa internacional reconocida por el estado ecuatoriana en lo que respecta a los derechos de las personas con discapacidad, cuyas proclamaciones se plasman en el contenido constitucional y en la ley específica denominada Ley Orgánica de Discapacidades y su respectivo reglamento; más sin embargo a pesar de haber

transcurrido más de una década de promulgación las instituciones públicas y privadas hacen caso omiso de las disposiciones normativas; produciéndose así una clara vulneración de los derechos de este grupo de atención prioritaria.

Uno de los derechos fundamentales establecidos es el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral; mismo que como ya se ha anotado se extiende a un tercero llamado “sustituto” en los casos de las personas que padecen de una discapacidad grave; este derecho no se efectiviza y esto se evidencia con la falta de contratación o nombramiento de este tipo de personas en las nóminas de instituciones públicas o privadas; lo cual lo he corroborado a través de la utilización de herramientas de apoyo de la investigación como son la entrevista y la encuesta; mediante las cuales en un pequeño grupo poblacional se tuvo como resultado una nula aplicación de la normativa vigente en materia laboral en lo que respecta al derecho de los sustitutos de personas con discapacidad grave.

La necesidad de regular el cumplimiento y buscar mecanismos que exijan que tanto las instituciones públicas como privadas den estricto cumplimiento a la inclusión laboral de los sustitutos es latente y debe hacerse efectiva no solo por un bienestar individual de quienes padecen de una discapacidad severa, sino también para cumplir con la inclusión y la construcción de una mejor sociedad cada día.

CAPÍTULO V

5.1. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.1. Conclusiones

- En Ecuador, la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad y sus sustitutos es un aspecto fundamental respaldado por la legislación. Los sustitutos laborales son aquellos individuos designados para ocupar el puesto de una persona con discapacidad en el ámbito laboral cuando esta última no puede desempeñar sus funciones debido a su condición.
- La normativa ecuatoriana, en consonancia con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, establece disposiciones específicas para garantizar la igualdad de oportunidades, el trato justo y la no discriminación tanto para las personas con discapacidad como para sus sustitutos en el contexto laboral. Estas leyes buscan asegurar que los sustitutos reciban la protección adecuada y puedan desempeñar sus labores en condiciones equitativas, contribuyendo así a la inclusión y al respeto de los derechos fundamentales en el entorno laboral ecuatoriano.
- A pesar de existir normativa que respalda a los reconocidos legalmente como sustitutos en el ámbito laboral, como mecanismo de protección a las personas con discapacidad grave; se evidencia un bajísimo y casi nulo cumplimiento de la inclusión laboral y respeto a la estabilidad en este campo de las personas sustitutas de aquellos que tienen una discapacidad grave.

5.1.2. Recomendaciones

- Al Gobierno del estado ecuatoriano se recomienda establecer una política pública de seguimiento al cumplimiento de los derechos laborales de los sustitutos de las personas con discapacidad severa; puesto que no solo puede constar como una disposición legal; sino que se debe buscar mecanismos para efectivizar estos derechos tanto en las instituciones públicas como en las privadas.
- A las organizaciones gremiales de personas con discapacidad, que luchan día a día luchan por la efectivización de los derechos de las personas con discapacidad; proponer mecanismos de seguimiento al Ministerio de Trabajo del cumplimiento de los derechos laborales de los denominados legalmente sustitutos de las personas con discapacidad grave; con la finalidad de proteger el bienestar y el buen vivir de este grupo poblacional de atención prioritaria.
- A la Carrera de Derecho de la Universidad Estatal de Bolívar; realizar proyectos de vinculación con la colectividad orientados a medir los niveles de cumplimiento de las disposiciones normativas que protegen y respaldan los derechos de las personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria; y que requieren que tanto las instituciones públicas como privadas den cumplimiento al contenido de la normativa en favor de los grupos vulnerables, el mismo que no constituye un beneficio individual sino social e incluso estatal.

Bibliografía

- ATIENZIA, Manuel. (2016). Dignidad Humana y Derechos de las Personas con Discapacidad. IUS ET VERITAS. 24(53), 262-266. <https://doi.org/10.18800/iusteveritas.201701.015>.
- BARRANCO, María del Carmen; CUENCA, Patricia; RAMIRO, Miguel Angel. (2012). Capacidad Jurídica y Discapacidad: El Artículo 12 de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad. Anuario Facultad de Derecho – Universidad de Alcalá. 53-80 ISSN 1888-3214.
- BIEL, Israel. (2011). Los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.
- CISTERNAS, María Soledad. (2015). Desafíos y Avances en los Derechos de las Personas con Discapacidad: una Perspectiva Global. Anuario de Derechos Humanos. <https://doi.org/10.5354/adh.v0i11.37486>.
- Di Nasso, P. (23 de enero de 2014). Mirada histórica de la discapacidad. Universitat de les Illes Balears. https://fci.uib.es/Servicios/libros/articulos/di_nasso/Historia.cid220290
- DUQUE, Sandra; QUINTERO, Marta; GONZALEZ, Patricia. (2016). Sobre la Protección en el Trabajo para las Personas con Discapacidad. Revista de Derecho No. 45. ISSN 0121-8697. Barranquilla Colombia.
- GIL, Irene. (2018). ¿Qué es la Discapacidad?. Evolución Histórica y Cultural. BLOG Fundación ADECCO. <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>
- HERNÁNDEZ, Ángela. (2004). Las Personas con Discapacidad; Su Calidad de Vida y la de su Entorno. Revista Aquichan - ISSN 1657-5997. Bogotá. Colombia.
- NECCHI, Silvia; SUTER, Marta; GAVIGLIO, Andrea. (2014). Personas con

Discapacidad su Abordaje desde Miradas Convergentes. Universidad Nacional de Quilmes. Argentina.

- PADILLA, Andrea. (2010). Discapacidad: Contexto, Concepto y Modelos. En t. Ley: Rev. Colomb. Derecho Int. no.16 Bogotá Ene./Jun. 2010. Versión impresa ISSN 1692-8156
- SANJOSE, Amparo. (2007). El Primer Tratado de Derechos Humanos del Siglo XXI: la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Revista Electrónica de Estudios Internacionales.

Lexigrafía

- Constitución de la República del Ecuador. 2008
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. ONU. 2006
- Ley Orgánica de Discapacidades. Suplemento Registro Oficial No. 796.- 25 de septiembre del 2012.
- Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito 2021.
- Reglamento para el Funcionamiento del Sistema Unificado de Información de las Organizaciones Sociales y Ciudadanas, (2013, 20 de junio). Registro Oficial, Suplemento N°. 19.
- Codificación al Reglamento para la Participación Política de las Personas con Discapacidad, (2013, 18 de julio). Registro Oficial, Suplemento N°. 39.
- Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. (2014, 24 de noviembre) Registro Oficial, Suplemento N° 22.
- Consejo Nacional de la Igualdad de Discapacidades (2013) Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017. Quito: CONADIS.

Infografía

- <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>