UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

Proyecto de Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del Título de Abogado

TEMA

El derecho constitucional del trabajo frente a la contratación del 4% de personas con discapacidad cantón Guaranda, año 2022

AUTOR

Edison Alexander Sailema Punina

TUTOR

Dr. Juan Pablo Cabrera Vélez

GUARANDA – ECUADOR

2024

CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular, presentado por **Edison Alexander Sailema Punina**, para optar por el Título de Abogado; cuyo título es: **"El derecho constitucional del trabajo frente a la contratación del 4% de personas con discapacidad cantón Guaranda, año 2022."**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Juan Pablo Cabrera Vélez

TUTOR

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo, **Edison Alexander Sailema Punina**, portador de la cédula No. 1804423638, por cuanto he culminado mis estudios de la malla respectiva de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema **"El derecho constitucional del trabajo frente a la contratación del 4% de personas con discapacidad cantón Guaranda, año 2022."**, ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor, **Juan Pablo Cabrera Vélez** docente de la carrera de Derecho, por tanto, es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás formas necesarias para la producción de esta investigación.

Dr. Guido Fierro Barragán
NOTARIO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA

Edison Alexander Sailema Punina

Autor

ESCRITURA PÚBLICA

DECLARACION JURADA

SEÑOR EDISON ALEXANDER SAILEMA PUNINA

En la ciudad de Guaranda, Capital de la Provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy día MIÉRCOLES SEIS DE NOVIEMBRE DE DOS MIL VEINTE Y CUATRO , ante mí, Doctor GUIDO FABIAN FIERRO BARRAGAN, NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA, comparece el señor **EDISON ALEXANDER SAILEMA PUNINA,** portador de la cédula de ciudadanía número uno ocho cero cuatro cuatro dos tres seis tres guion ocho. El compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil, soltero, capaz de contraer obligaciones, domiciliado en el cantón Pelileo, provincia de Tungurahua, móvil número 0998994015- email edisonsailema99@gmail.com , a quien de conocerlo doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía y certificado de votación ,cuyas copias adjunto a esta escritura. Advertido por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinados en forma separada, 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 tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, bajo juramento declara lo siguiente: " Previo a la obtención del Título de Abogado que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado " **El derecho constitucional del trabajo frente a la contratación del 4% de personas con discapacidad cantón Guaranda, año 2022",** son de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor. Es todo cuanto puedo decir en honor a 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 les fue a los comparecientes íntegramente por mí el Notario, se ratifican en todo su contenido y firman conmigo en unidad de acto. Incorporo esta escritura pública al protocolo de instrumentos públicos, a mi cargo. De todo lo cual doy fe.-

SR. EDISON ALEXANDER SAILEMA PUNINA
C.C.180442363-8

Doctor Guido Fabián Fierro Barragán
NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA.

Dr. Guido Fierro Barragán
NOTARIO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Yo; Edison Alexander Sailema Punina, portador de la Cédula de Identidad No 1804423638, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **El derecho constitucional del trabajo frente a la contratación del 4% de personas con discapacidad cantón Guaranda, año 2022,** 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.

Edison Alexander Sailema Punina

Autor

DEDICATORIA

La concepción de este trabajo de investigación está dedicada con mucho esmero, amor y dedicación en especial a mis padres, hermanos y demás familiares quienes son el pilar fundamental en mi vida y me han apoyado en todo momento de mi vida, gracias a ellos pude finalizar con éxito mi carrera Universitaria, también a todos mis amigos quienes me acompañaron en los buenos y malos momentos en nuestra vida universitaria.

Edison Alexander Sailema Punina

AGRADECIMIENTO

Los resultados de este trabajo de investigación se merece en especial agradecimiento a Dios primero por darnos salud y Vida, a la Universidad Estatal de Bolívar por haberme dado la oportunidad de estudiar y culminar la carrera de Derecho con gran entusiasmo, por cada momento vivido a lo largo de este proceso para titularme como abogado ha sido lleno de bendiciones. No fue sencillo, pero poder llegar a esta instancia demuestra todo el sacrificio y dedicación dentro de las aulas de mi querida universidad y decir que fue difícil pero no fue imposible. Tuve y tendré siempre la suerte de contar con el apoyo incondicional de mis Padres, hermanos y demás amigos quienes me apoyaban moralmente todo mi proceso de Universitario, también un agradecimiento a mi tutor el Dr. Juan Pablo Cabrera por guiarme en la elaboración de mi trabajo de investigación, también agradecer a todos mis docentes por las enseñanzas dentro de cada aula.

Edison Alexander Sailema Punina

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN I

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA II

DEDICATORIA III

AGRADECIMIENTO V

ÍNDICE GENERAL VI

RESUMEN XI

INTRODUCCIÓN. XV

CAPÍTULO I: 1

PROBLEMA 1

1.1. Planteamiento del problema 1

1.2. Formulación del problema 3

1.3. Hipótesis 3

1.4. Variables 3

1.4.1. Variable independiente 3

1.4.2. Variable dependiente 3

1.5. Objetivos 3

1.5.1 Objetivo General. 3

1.5.2. Objetivos Específicos 3

1.6. Justificación 4

CAPÍTULO II: 6

MARCO TEÓRICO 6

UNIDAD I 6

El derecho constitucional del trabajo 6

2.1.1 Concepto 6

2.1.2 Características 7

2.1.3 Grupos de atención prioritaria 9

2.1.4 Marco jurídico en la Constitución de la República del Ecuador 11
2.1.5 Código del Trabajo 12
UNIDAD II 13
Derechos de las personas con discapacidad 13
2.2.1 Derechos de las personas con discapacidad 13
2.2.2 Derecho al trabajo de las personas con discapacidad 14
2.2.3 Discriminación laboral de las personas con discapacidad 16
2.2.4 La contratación del 4% de personas con discapacidad 18
UNIDAD III 21
Normativa conexa 21
2.3.1 La Constitución de la República del Ecuador 21
2.3.2 Código del Trabajo 23
2.3.3 Ley Orgánica de Discapacidades 25
CAPÍTULO III: 29
METODOLOGÍA 29
3. Método de la investigación 29
Método lógico-inductivo: 30
Técnicas 32
Instrumento 32
Análisis de documentos 32
Guía de análisis de documentos 32
Encuestas 32
Guía de encuestas 32
Criterio de inclusión y criterio de exclusión 32
Población y muestra 32
CAPÍTULO IV: 34
RESULTADOS Y DISCUSIÓN. 34
4.1. Resultados. 34

4.1.1. Presentación de resultados. 34
4.1.2. Beneficiarios 41
4.1.2.1. Beneficiarios directos. 41
4.1.2.2. Beneficiarios indirectos. 41
4.2. Discusión. 41
CAPÍTULO V: 46
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. 46
5.1. CONCLUSIONES. 46
5.2. RECOMENDACIONES. 47
BIBLIOGRAFÍA 48
ANEXOS 52

Índice de tablas:

Tabla 1 34

Tabla 2 35

Tabla 3 36

Tabla 4 37

Tabla 5 38

Tabla 6 39

Tabla 7 40

Índice de ilustraciones:

Ilustración 1 34

Ilustración 2 35

Ilustración 3 36

Ilustración 4 37

Ilustración 5 38

Ilustración 6 39

Ilustración 7 40

RESUMEN

El trabajo que se titula: *"El derecho constitucional del trabajo frente a la contratación del 4% de personas con discapacidad cantón Guaranda, año 2022."* Aborda el derecho al acceso al trabajo de las personas con discapacidad, para conocer si en efecto este derecho se encuentra materializado en Ecuador Estado Constitucional de Derechos, como lo dispone la Carta Magna; o, en realidad solamente se trata de una solución provisional que aparenta resolver un problema grave, de un grupo de atención prioritaria que requiere de la tutela estatal preventiva y sancionatoria. La formulación del problema o pregunta de investigación es: ¿Cómo la contratación del 4% de personas con discapacidad garantiza el derecho constitucional del trabajo, cantón Guaranda, año 2022? Responder la pregunta de investigación llevó al objetivo general del trabajo, que fue: Analizar como la contratación del 4% de personas con discapacidad garantiza el derecho constitucional del trabajo, cantón Guaranda, año 2022. Ante lo cual, pudo constatarse que, aunque la normativa constitucional garantiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, este derecho podría ampliarse para ofrecer una mejor protección al grupo, ampliando su porcentaje. La metodología de esta investigación utilizó el enfoque mixto; es decir, integra el cualitativo y el cuantitativo, esto debido a que, aunque en su gran mayoría este estudio contiene argumentos que básicamente radican en legislación, doctrina y jurisprudencia, se utilizó adicionalmente, el procesamiento de datos numéricos de forma cuantitativa, a lo cual se le denomina en la metodología como la validación de expertos. El método de interpretación se aplicó para el análisis de la información contenida en jurisprudencia, leyes, teorías e informes. La evaluación de los documentos se realizó de acuerdo con la guía de evaluación de documentos. El proceso de validación corrió a cargo del único especialista en Derecho Laboral, para lo cual, se utilizó la técnica de encuesta, mediante

el instrumento denominado como Guía de Encuesta. Por último, mediante el procedimiento de integración se obtuvieron las recomendaciones y conclusiones de la investigación.

Palabras clave: acceso al trabajo, tutela estatal, tutela sancionatoria, obligaciones del empleador.

ABSTRACT

The work entitled: *"The constitutional right to work in relation to the hiring of 4% of people with disabilities in Guaranda canton, year 2022"*. It addresses the right to access to work for people with disabilities, to know if in fact this right is materialized in Ecuador Constitutional State of Rights, as provided by the Magna Carta; or, in reality it is only a temporary solution that appears to solve a serious problem, of a group of priority attention that requires preventive and punitive state protection. The formulation of the problem or research question is: How does the hiring of 4% of people with disabilities guarantee the constitutional right to work, Guaranda canton, year 2022? Answering the research question led to the general objective of the work, which was: To analyze how the hiring of 4% of people with disabilities guarantees the constitutional right to work, Guaranda canton, year 2022. In view of which, it could be found that, although the constitutional regulation guarantees the right to work for people with disabilities, this right could be expanded to offer better protection to the group, expanding its percentage. The methodology of this research used the mixed approach; that is, it integrates the qualitative and quantitative, this because, although this study contains mostly arguments that basically lie in legislation, doctrine and jurisprudence, the processing of numerical data in a quantitative way was also used, which is called in the methodology as the validation of experts. The interpretation method was applied for the analysis of the information contained in jurisprudence, laws, theories and reports. The evaluation of the documents was carried out in accordance with the document evaluation guide. The validation process was carried out by the only specialist in Labor Law, for which the survey technique was used, by means of the instrument called Survey Guide. Finally, by means of the integration procedure, the recommendations and conclusions of the research were obtained.

Key words: access to work, state protection, sanctioning protection, employer's obligations.

INTRODUCCIÓN.

En Ecuador Estado Constitucional de Derechos se garantizan los derechos contenidos en el texto constitucional y en tal marco, los derechos de las personas discapacitas se encuentran garantizados por la Carta Magna principalmente en lo que respecta al derecho al trabajo, conforme dispone el artículo 47: *"El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: 5. El 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."* (Asamblea Nacional de Montecristi, 2008)

Entonces, cualquier persona que posea una discapacidad tiene el derecho a que, el Estado ejerza una adecuada tutela preventiva que le permita acceder a un puesto de trabajo; así como también, el derecho a la tutela sancionatoria que, sancione a los empleadores responsables por dicho incumplimiento. Sin embargo, para entender el principal sujeto de estudio, es necesario primeramente conocer el concepto de persona discapacitada.

"En el concepto de "discapacidad" se incluye en determinados casos el concepto de "enfermedad", aunque técnicamente no sean equiparables uno y otro. Sobre el particular, y siempre desde la óptica interpretativa de la normativa europea a la que nos referiremos más adelante, se ha pronunciado la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de abril de 2013 (Asuntos Ring y Skouboe Wege), declarando que el concepto de discapacidad debe interpretarse en el sentido de que "comprende una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como curable o incurable, cuando esta enfermedad acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que,

al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y si esta limitación es de larga duración." (Almendros, 2015, p.7)

En esta forma, la normativa ecuatoriana interna ha debido ser reformada con la finalidad de garantizar tangiblemente el derecho de las personas con discapacidad a acceder a un puesto de trabajo que, permita su subsistencia y la de sus familias. Lo cual se halla establecido en la normativa especial.

Código del Trabajo, artículo 42: *"Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: 33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años."* (Congreso Nacional del Ecuador, 2005)

De esta forma, se puede constatar que en Ecuador se ha articulado en la normativa especial, lo concerniente a la garantía brindada por el texto constitucional, con lo cual, las personas discapacitadas pueden acceder a un trabajo, tanto en el sector privado como en el sector público. Por tanto, en teoría el Estado Constitucional de Derechos estaría materializando este derecho.

CAPÍTULO I:

PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El derecho al trabajo que poseen las personas discapacitadas se halla protegido en la normativa especial, conforme se desprende del Código del Trabajo, artículo 42: *"Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: 33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años."* (Congreso Nacional del Ecuador, 2005)

Esta protección se presenta por la delicada situación en la que se encuentran las personas discapacitadas, que se encuentran reducidas por sus limitaciones físicas y mentales. Así también, cabe decir que, esta situación afecta a sus familiares quienes deben cubrir sus gastos y aquellos propios del familiar con discapacidad, lo cual incluye los gastos, médicos, hospitalarios y quirúrgicos que puedan necesitar para su salud y calidad de vida.

"Las personas con discapacidad constituyen un grupo vulnerable al que el modo en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en condiciones de exclusión. Esta circunstancia ha comportado la restricción de sus libertades y derechos básicos, condicionando y obstaculizando su desarrollo personal, así como el disfrute de los

recursos y servicios disponibles para toda la población y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad. Esto justifica su especial tratamiento en este número monográfico sobre Derechos de las Minorías." (Almendros, 2015, p.1)

Tal es la protección que requieren las personas con discapacidad que, el texto constitucional incluso les reconoce como uno de los grupos de atención prioritaria, destacando la garantía de sus derechos y la gravedad en los casos de vulneración a los mismos, como podría ser el caso de la doble vulnerabilidad. Cual sería el caso de la presente investigación, en la que por no poder acceder a un trabajo tampoco puedan sufragar los gastos necesarios para su subsistencia

Así lo dispone la Constitución de la República del Ecuador, establece en su artículo 35: *"Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad."* (Asamblea Nacional de Montecristi, 2008)

A pesar de que en Ecuador sí se reconocen los derechos de las personas con discapacidad especialmente el derecho al trabajo, es importante destacar que, el cupo establecido en la normativa especial es demasiado reducido y adicionalmente, se presenta el inconveniente que no todos los empleadores alcanzan la mínima de 25 trabajadores para estar obligados a contratar a un trabajador con discapacidad, por lo cual, este derecho estaría en entredicho.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo la contratación del 4% de personas con discapacidad garantiza el derecho constitucional del trabajo, cantón Guaranda, año 2022?

1.3. Hipótesis

Hipótesis investigativa

La contratación del 4% de personas con discapacidad, en realidad garantiza el derecho constitucional al trabajo en el cantón Guaranda, año 2022.

1.4. Variables

1.4.1. Variable independiente

El derecho constitucional del trabajo

1.4.2. Variable dependiente

La contratación del 4% de personas con discapacidad

1.5. Objetivos

1.5.1 Objetivo General.

Analizar como la contratación del 4% de personas con discapacidad garantiza el derecho constitucional del trabajo, cantón Guaranda, año 2022.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Analizar el derecho constitucional al trabajo
- Diferenciar los derechos laborales de las personas con discapacidad
- Investigar si las entidades públicas o privadas, contratan a personas con discapacidad.

1.6. Justificación

El trabajo se plantea sobre el grupo constituido por personas con discapacidad y su derecho constitucional al trabajo, por tanto, la importancia del presente trabajo posee una connotación social, especialmente si se considera la grave situación de una persona que por sus limitaciones física o mentales, está impedida de procurarse los propios medios de subsistencia y contribuir con su familia.

En esta forma, la primera motivación del trabajo es entender el derecho al acceso a una plaza laboral por parte de una persona con discapacidad, quien se enfrenta a la discriminación, por cuanto, el empleador preferirá siempre contratar a una persona que se encuentre con sus capacidades físicas y mentales en óptimas condiciones, rezagando a las personas con discapacidad a acceder a un puesto de trabajo.

En cuanto al Derecho, la investigación se justifica por el modelo de Estado que posee Ecuador, esto es “Estado Constitucional de Derechos” que, debe revisar su normativa para asegurar que los derechos de este grupo de atención prioritaria se resguarden adecuadamente, lo que incluye otorgar una mejor protección o ampliar su contenido, dentro de estos grupos de atención prioritaria se encuentran las personas con discapacidad y su derecho al acceso a una plaza laboral.

A pesar de que, las personas con discapacidad se encuentran dentro de los grupos de atención prioritaria y de que el derecho al trabajo es uno humano que inicia con el acceso, en la práctica la cuota del 4% que se ha establecido para esta clase de trabajadores en demasiado reducida, especialmente si se considera el gran número de personas con discapacidad y se lo contrasta con los puestos de trabajo disponibles.

La importancia de este trabajo radica en conocer si Ecuador Estado Constitucional de Derechos garantiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, considerando para

ello que la vulneración de sus derechos puede conllevar a un estado de doble vulneración, lo cual resulta especialmente grave si se considera la difícil situación económica, social y familiar, que deben atravesar.

Es en esta forma que, la presente investigación se justifica tanto en el plano social, como en el ámbito jurídico, al determinar si el derecho constitucional al trabajo se garantiza a las personas con discapacidad. De lo contrario, cabe destacar la especial gravedad que conlleva la vulneración de un derecho fundamental a uno de los grupos de atención prioritaria, determinando sus varios ámbitos.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

UNIDAD I

El derecho constitucional del trabajo

2.1.1 Concepto

El derecho al trabajo es uno esencialmente humano, pues es la fuente del desarrollo personal que permite a los individuos su sostenimiento y el de sus familias, en tal forma, es un derecho intrínseco del ser humano; por lo tanto, ha sido reconocido en numerosos instrumentos internacionales que determinan la obligación que poseen los Estados, de salvaguardar este derecho.

Así lo determina el autor Molina: *"El derecho al trabajo es un derecho humano consagrado, tanto en su dimensión individual como colectiva, en múltiples instrumentos del sistema internacional de los derechos humanos."* (p.166)

Como un ejemplo de lo anteriormente indicado, se cita el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en donde se reconoce expresamente el derecho al trabajo como un derecho humano, así el artículo 6, numeral 1, establece: *"Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho."* (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966)

El derecho fundamenta a su vez el acceso de los seres humanos a un trabajo, en condiciones respeto y dignidad, consecuentemente, no se trata únicamente de tener un empleo, sino, además, de tener las condiciones que permitan el desarrollo del ser humano, asegurando

una remuneración justa, los derechos laborales básicos, la estabilidad y garantizar la seguridad de los trabajadores.

Es por esta razón que, en la opinión de varios doctrinarios el derecho al trabajo, permitió o demandó en su primer momento la consolidación del modelo de Estado Social de Derecho, porque el Estado debió intervenir en las relaciones laborales, para garantizar a los trabajadores condiciones laborales básicas, frenando así los abusos por parte de los empleadores, especialmente en la revolución industrial.

> *"El rol del derecho del trabajo se transforma con la creación del Estado social de derecho. En este tipo de Estado, la legislación laboral se convierte en un instrumento privilegiado para distribuir bienestar social. Es bueno recordar que la "cuestión social", y por tanto el derecho social, nació ligado a las modalidades y a las consecuencias de la prestación del trabajo asalariado y desde ahí se expande hacía otras áreas de la vida social."* (Richter, 2013, p.183)

En síntesis, el derecho al trabajo es un derecho humano que los Estados deben asegurar a los ciudadanos, a fin de que puedan a acceder a un empleo en condiciones dignas y asegurando una remuneración proporcional y justa, consiguientemente, el derecho al trabajo posee diferentes aspectos a ser regulados dentro del Estado Social de Derecho.

2.1.2 Características

Aunque el Derecho evoluciona constantemente, dotando a los seres humanos de mejores condiciones para el ejercicio de sus múltiples derechos, el derecho al trabajo posee un contexto histórico, porque fue la Revolución Industrial el evento que puso en evidencia los atropellos y vulneraciones, a los derechos laborales de los trabajadores, quienes laboraban en situaciones precarias.

> *"De tal suerte que hablar de trabajo en la era primitiva no resulta igual a lo que fue en el siglo XVIII con la primera revolución industrial, pues basta señalar que nuestros ancestros desempeñaban trabajos mediante la división del mismo1 con la finalidad de sobrevivir a las propias inclemencias de la época sin tener como objetivo una retribución de naturaleza económica sino de primera necesidad."* (López, 2021, p.159)

En este antecedente, los Estados del mundo aunaron esfuerzos para establecer las condiciones mínimas del derecho al trabajo, procurando garantizar su acceso, pero, además, garantizando las condiciones necesarias para proteger al trabajador como la parte más frágil de la relación laboral. En dicha forma, la Organización de las Naciones Unidas proclamó en 1966, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que establece en su artículo 7:

> *"Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:*
>
> *a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:*
>
> *i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;*
>
> *ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;*
>
> *b) La seguridad y la higiene en el trabajo;*
>
> *c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;*

> *d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos."* (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966)

En esta forma, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales determinó en su artículo 7, las garantías mínimas del derecho al trabajo, siendo estas: el acceso al trabajo como un derecho elemental del ser humano, una remuneración proporcional y justa, condiciones dignas, seguridad, higiene, promoción y descanso obligatorio.

Aunque en la actualidad la normativa más actualizada enumera otras garantías del derecho al trabajo como son los beneficios legales o la posibilidad del contrato colectivo, el instrumento internacional citado resume de un modo bastante general las características del derecho, por lo que, hasta la actualidad se continúa empleando para referir este motivo de estudio.

2.1.3 Grupos de atención prioritaria

Aunque el derecho al trabajo es un derecho intrínseco del ser humano, razón por la cual, se halla contenido incluso en el instrumento internacional citado en líneas anteriores, cobra una mayor vigencia cuando se proyecta sobre uno de los grupos de atención prioritaria. *"…los grupos de atención prioritaria han sido planteados como aquellos que, a lo largo de la historia se han visto relegados por diversos factores ya sean culturales, sociales, económicos, entre otros, representando una limitante para alcanzar condiciones de vida óptimas…"* (López Moya, 2021, p.655)

La razón de esto es que, los grupos de atención prioritaria necesitan una mayor atención por parte del Estado, puesto que, son personas que han sido discriminadas históricamente y se teme que vuelvan a ser objeto de discriminación por sus características específicas. Tal es el

caso de las personas que poseen una discapacidad -caso del acceso al trabajo-, a quienes el Estado debe una tutela especial.

En el caso de Ecuador, la Constitución de la República determina específicamente a las personas que forman parte de los grupos de atención prioritaria, como se detalla en su artículo 35:

> *"Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad."* (Asamblea de Montecristi, 2008)

Como puede apreciarse de la cita, las personas con discapacidad forman parte de los grupos de atención prioritaria, según la Carta Magna ecuatoriana, por lo cual, el Estado debe asegurar el cumplimiento de sus derechos tutelándolos efectivamente, como sería el caso del derecho al trabajo. De no garantizar el cumplimiento de este derecho se estaría exponiendo a las personas con discapacidad a una posible doble vulneración; es decir, que además de ser vulneradas en su derecho al trabajo, por la falta de este no podría sufragar los gastos necesario para sus tratamientos médicos vulnerando adicionalmente su derecho a la salud, por poner un ejemplo.

2.1.4 Marco jurídico en la Constitución de la República del Ecuador

Ecuador posee un modelo de Estado Constitucional de Derechos, conforme lo determina la Carta Magna en su artículo 1: *"El Ecuador es un Estado constitucional de derechos…"* (Asamblea de Montecristi, 2008) Consecuentemente, está en la obligación de garantizar los derechos contenidos en su texto constitucional, ejerciendo para el efecto una eficiente tutela preventiva y sancionatoria. No obstante, en la realidad esto resulta bastante complejo.

El derecho al trabajo se halla contenido en el artículo 325: *"El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores."* (Asamblea de Montecristi, 2008)

Consiguientemente, Ecuador tiene la obligación de proporcionar a sus habitantes, ciudadanos ecuatorianos y extranjeros, el derecho al trabajo en condiciones de dignidad. No obstante, el texto constitucional también refiere de forma exclusiva el derecho al trabajo de las personas con discapacidad empezando por su acceso, en igualdad de condiciones y reconociéndoles los mismos derechos, adicionalmente de otros como la posibilidad de recibir permisos para recibir tratamientos médicos.

Así lo determina el artículo 47:

> *"El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: 5. El 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." (Asamblea Nacional Constituyente de Montecristi, 2008)

2.1.5 Código del Trabajo

A fin de articular el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, principalmente en lo que refiere a su acceso a un puesto de trabajo, por ser un grupo que ha sido excluido históricamente por sus características, la normativa especial del Código del Trabajo determina en su artículo 42:

"Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: 33: El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años." (Congreso Nacional del Ecuador, 2005)

UNIDAD II

Derechos de las personas con discapacidad

2.2.1 Derechos de las personas con discapacidad

En el mundo existe una constante preocupación por los derechos de las personas con discapacidad, debido a que, organismos internacionales de todo el mundo han determinado que su situación es compleja y que en ocasiones conlleva la vulneración de sus derechos, adicionalmente, debe decirse que el número de su población va en aumento. *"Más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento. En los años futuros, la discapacidad será un motivo de preocupación aún mayor, pues su prevalencia está aumentando."* (Organización Mundial de la Salud, 2011, p.5)

En estas consideraciones, se desprende la obligación internacional y estatal, de garantizar a las personas con discapacidad acceder a sus derechos, en especial a aquellos que resultan ser más elementales para su supervivencia y a la vez, facilitar que sean proactivos con sus familias, en especial si se considera que las personas discapacitadas necesitan cubrir gastos médicos necesarios para su conservación.

En Ecuador, conforme lo determina el Informe sobre "La caracterización del servicio de personas con discapacidad" representan el 3.5% de la población total de Ecuador *"Según la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV-2014), en el Ecuador existen 15.952.442 habitantes, de estas 563.515 personas tienen algún tipo de discapacidad como física, psicosocial o sensorial; las mismas que serán analizadas posteriormente, este grupo de atención prioritaria representa el 3,5% de la población nacional."* (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2018, p.6)

2.2.2 Derecho al trabajo de las personas con discapacidad

Consiguientemente, Ecuador Estado Constitucional de Derechos debe garantizar los derechos de la población compuesta por personas con discapacidad, la cual conforme la cita expuesta constituye el 3.5% de la población. Debido al modelo de Estado Constitucional de Derechos que posee Ecuador, en teoría debería garantizar aquellos enunciados en el texto constitucional, dentro de ellos figura el derecho al trabajo como fuente de la realización personal, conforme el artículo 33:

> *"El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeta su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado."* (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

Como puede apreciarse Ecuador Estado Constitucional de Derechos tiene la obligación de garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, no obstante, esta obligación principal conlleva otras tantas secundarias, que inician con el derecho al acceso a un puesto de trabajo y se consolidan brindando las condiciones para que el trabajador con discapacidad pueda desarrollarse de forma saludable.

Según las cifras oficiales más actualizadas respecto al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en Ecuador hasta diciembre de 2017, se reportan un número de 433,169 personas con discapacidad y se tiene conocimiento de que ellas solo un número de 65,804, se encuentran laborando, por lo cual, se puede decir que, el rol del Estado Constitucional de Derechos está en entredicho, porque, no está garantizando el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, incluso se podría aseverar que ni siquiera garantiza la obligación más secundaria que es el acceso al trabajo. (CONADIS, 2018).

Como puede apreciarse el derecho al trabajo no está siendo garantizado a las personas con discapacidad y si se es meticulosamente técnico, para explicar la idea de mejor forma, únicamente el 15% de las personas con discapacidad tiene este derecho, por lo cual, puede subsistir y cubrir medianamente sus gastos, independientemente de si se encuentran en la capacidad de colaborar con sus familias.

Por otra parte, existe un 85% de personas con discapacidad que, no puede acceder a su derecho al trabajo, por tanto, no están en la capacidad de solventar su subsistencia, lo cual implica que no están en la capacidad de cubrir los gastos elementales que por su condición requieren especialmente de salud y por tal, son una carga para sus familias.

La integración laboral de personas con discapacidad debería constituir una prioridad para el Estado ecuatoriano, especialmente si se considera que, son parte de los grupos de atención prioritaria conforme lo determina la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 35: *"...personas con discapacidad...recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo...El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad."* (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

El texto constitucional en su artículo 35 expone varios temas importantes para el estudio, ya que la vulneración de los derechos de las personas discapacitadas conlleva especial gravedad que, incluso podría acarrear el estado de doble vulnerabilidad, porque si una persona con discapacidad no puede trabajar, como es la realidad del 85% de este grupo, entonces no puede sufragar sus gastos y de este modo, se agrava su condición.

Es decir que, si se vulnera el derecho al trabajo de la persona con discapacidad, posiblemente se esté vulnerando también su derecho a la salud o cualquier otro, por este tipo de consideraciones el Estado busca cumplir con los principios delineados en el Plan Nacional

de Desarrollo y la Ley Orgánica de Discapacidades de Ecuador, incorporando al grupo a una actividad laboral.

2.2.3 Discriminación laboral de las personas con discapacidad

Bajo las premisas anteriormente expuestas surgen algunas cuestiones que dificultan el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, especialmente en lo relativo al acceso a un puesto de trabajo, debido a que, evidentemente el empleador requiere contratar a una persona que este en el pleno uso de todas sus facultades físicas y mentales para ejercer una labor, por lo cual, siempre va a resistirse a contratar a una persona que posea limitaciones en estos sentidos.

> *"Es importante acotar con una idea teórica referencial sobre la discapacidad, donde De Alba (2015), indicó que las limitaciones físicas o sensoriales no le permiten a una persona poder interactuar de manera normal dentro de un entorno social. Por consiguiente, con respecto a la participación de los discapacitados dentro del campo laboral, aún es un problema, que se viene corrigiendo paulatinamente, se han hecho esfuerzos por hacer valer los derechos individuales de estas personas, tomando en cuenta sus habilidades y conocimientos."* (Espinoza & Gallegos, 2018, p.6)

La realidad es que, el acceso a un puesto de trabajo por parte de las personas con discapacidad representa un desafío que, aunque Ecuador intenta abordar especialmente tomando en cuenta su modelo de Estado, en la práctica resulta bastante complejo. Por todas las razones expuestas, Ecuador ha intentado establecer tanto en el sector público como en el privado, normativas que intentan ineficazmente erradicar la discriminación laboral de las personas con discapacidad, de modo que logren acceder a un puesto de trabajo.

> *"...los empresarios se encuentran poco informados sobre el mundo de la discapacidad y de la normatividad, beneficios, contratación, etc. Además de ello, se deduce que los perfiles que exigen las empresas para sus trabajadores son excluyentes para las personas en condiciones discapacidad, siendo estrechas las oportunidades de empleo."* (Luna-Ropero, 2020, p.189)

A pesar de todas estas limitaciones, es importante indicar que en ocasiones el empleador se resiste a contratar a las personas con discapacidad debido a la existencia de prejuicios o de una discriminación abierta, debido a que, las personas con discapacidad si pueden desarrollar actividades conforme a sus atributos; es decir, el hecho de que una persona pueda tener una limitación no implica que tenga otras.

Así una persona con discapacidad auditiva puede perfectamente realizar actividades visuales, o una persona que posea discapacidad motora puede realizar actividades laborales que impliquen sus funciones mentales. Por ende, la preocupación del empleador en ocasiones es desproporcionada y no atiende a las actividades laborales que en efecto puede desempeñar una persona a pesar de tener cierta discapacidad.

> *"...se realizan intervenciones previas para el acceso al empleo que sirvan para conseguir el establecimiento, alianza o vínculo entre la persona con discapacidad y el equipo profesional para, seguidamente, proceder a la intervención sobre los factores obstaculizadores que dificultan el acceso al empleo, entre otros; el grado de motivación para el empleo, la aceptación de la enfermedad, las actitudes proteccionistas, las expectativas de inserción desajustadas, etc."* (Mercado & García, 2010, p.54)

El perfil del puesto para la persona discapacitada resulta ser de vital importancia, para lograr su acceso a un puesto de trabajo, para lo cual, debe detallarse las capacidades del individuo y los requisitos de la tarea, con el propósito de prevenir la eventual deserción laboral

tras su contratación. O incluso, también podría ocurrir que el empleador contrate a la persona con discapacidad ubicándola en un puesto de trabajo que sabe no puede realizar y posteriormente, solicite el visto bueno por ineptitud de las funciones inherentes al cargo. Según la OIT:

> *"Las personas con discapacidad son buenos empleados y confiables. Muchos casos dan cuenta de un nivel de productividad comparable, tasas de accidentes más bajas y tasas superiores de conservación del empleo entre los empleados con discapacidad con respecto al personal general de una empresa."* (2010, p. 9).

Adicionalmente, la inserción laboral ocupa un papel de vital trascendencia en la sociedad al contribuir a reducir las disparidades de oportunidades entre individuos, permitiendo que aquellos con diversas condiciones físicas o mentales puedan participar en actividades laborales como medio para mejorar su calidad de vida.

> *"Esta afirmación puede aplicarse al empresariado, a las propias entidades de apoyo e incluso a las administraciones, pero, sobre todo, debe regir para las mismas personas con discapacidad, pues la inversión en formación constituye la vía más eficaz para encontrar un buen empleo, mejorar la calidad de vida y conseguir independencia y autonomía. En ese camino, resulta imprescindible la mejora de la comunicación entre las empresas oferentes de empleo y las entidades educativas y de apoyo a la inclusión social, amén de la implicación de las administraciones públicas."* (Huete & García, 2022, p.72)

2.2.4 La contratación del 4% de personas con discapacidad

Como a continuación se analizará, el Estado a adecuado su normativa de derecho interno constante en el Código de Trabajo, a fin de que los empleadores se vean en la obligación

de contratar al 4% de trabajadores con algún tipo de discapacidad, no obstante, el problema radica o concuerda en lo analizado en líneas anteriores, el número de personas con discapacidad que se encuentra laborando equivale al 15%, dejando al restante 85% de este grupo, sin actividad laboral.

Entonces, cabe cuestionarse si la normativa interna ecuatoriana viabiliza la contratación laboral de personas con discapacidad de modo que asegure el derecho constitucional al trabajo o al menos, el acceso a un puesto de trabajo como derecho secundario. La respuesta es bastante obvia, la normativa ecuatoriana no satisface la demanda laboral de personas con discapacidad dejando a esta es una condición de doble vulnerabilidad, con otros derechos como la salud.

> *"Se habla de la importancia de la reinserción laboral de las personas con discapacidad tanto en empresas públicas como privadas, en la actualidad con la obligación de contar el 4% del total de sus trabajadores, reforma que para mi forma de entender es una de las más importantes que se han hecho en este campo, sin embargo existe un gran número de personas con distintos tipos de discapacidad, cada año aparecen nuevas cifras que van en aumento por lo que el 4% actual resulta ya insuficiente, por lo que esas cifras debemos revertir aceleradamente y permitir que más trabajadores discapacitados encuentre una fuente desempleo acorde a sus habilidades, destrezas y virtudes."* (Flores, 2020, p.4)

Ante la insuficiencia de lo estipulado en la norma, para garantizar a las personas con discapacidad su acceso a un puesto de trabajo, es indispensable que ésta se reforme de manera que, pueda darse una mayor inclusión al grupo, lo cual es el planteamiento principal de la presente investigación.

Por otra parte, debe nombrarse a las políticas públicas como uno de los métodos empleados por el Estado, para lograr la contratación laboral de las personas con discapacidad.

Las políticas públicas emergen como un mecanismo idóneo y pertinente que habilita a las diversas manifestaciones de la administración gubernamental no solo para abordar y resolver problemas inherentes a su competencia, sino también para enfrentar aquellos que impactan directamente en el ejercicio de sus funciones.

> *"Las políticas públicas son dispositivos de los Estados modernos para el control social; desde mediados del Siglo XX se las reconoce con este nombre. Según la concepción del mundo y de la organización social promovida en Europa por la Ilustración y la Modernidad, una política pública es una directriz que el Estado, autoridad legítima del sistema social, impone al colectivo como manera de proceder frente a un asunto específico, reconocido como de interés público."* (Gómez, 2012, p.223)

En Ecuador un ejemplo de las políticas públicas es que, la Ley Orgánica de Discapacidades establece la obligación de los empleadores de contratar a un 4% de empleados con discapacidad, sobre lo cual la política pública consiste en que el Ministerio del Trabajo lleve a cabo inspecciones, por medio de las Inspectorías del Trabajo y las Direcciones Regionales del Trabajo, a fin de lograr lo estipulado en la norma.

UNIDAD III

Normativa conexa

2.3.1 La Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador especifica en su texto múltiples derechos constitucionales y debido al modelo de Estado Constitucional de Derechos que dice mantener Ecuador, se encuentra en la obligación de garantizarlos. En primer lugar, debe referirse a los grupos de atención prioritaria, que se encuentran reconocido por la Carta Magna en su artículo 35: *"...personas con discapacidad...recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo...El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad."* (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

Consecuentemente, Ecuador debe dar una especial protección a los grupos de atención prioritaria, entre ellos las personas con discapacidad, esto se logra aplicando una adecuada tutela que, en el caso de ser preventiva, debe establecer mecanismos para garantizar sus derechos. Así también, la tutela en su fase sancionatoria debe ocuparse de las personas que violentan los derechos del grupo

> *"...al objeto de determinar el contenido y alcance de la tutela constitucional de la capacidad de obrar de las personas con discapacidad, imprescindible para garantizar el libre desarrollo de la personalidad a este numeroso grupo de ciudadanos, cuyas vidas han sido tradicionalmente gobernadas por la voluntad ajena."* (Álvarez, 2017, p.1055)

Por estas consideraciones, Ecuador Estado Constitucional de Derechos debe por una parte tutelar el derecho al trabajo de las personas discapacitadas, especialmente lo relativo al acceso a un puesto de trabajo; y por otra, debe sancionar a los empleadores que incumplen su

obligación referente a la no contratación del 4% de los trabajadores con discapacidad, o su parte proporcional.

El propósito fundamental de reconocer a las personas discapacitadas dentro de los grupos de atención prioritaria, es garantizar los derechos fundamentales de aquellos individuos que presentan limitaciones motrices, sensoriales e intelectuales. En cuanto al trabajo de investigación, tal protección se basa en permitirles el acceso a un puesto de trabajo como inicio del derecho al trabajo que, progresivamente debe orientarse a lograr la salud laboral del trabajador

Dentro del marco constitucional que garantiza el derecho de las personas con discapacidad a acceder a un puesto de trabajo, la Carta Magna determina en su artículo 47, literal 5:

> *"El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. El 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."* (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

Es importante destacar que, este artículo reconoce a las personas con discapacidad su derecho al trabajo, permitiendo en primer lugar, el acceso a un puesto de trabajo libremente escogido, pero, además, la normativa se amplía en el derecho al empleo en condiciones de igualdad de oportunidades, con el propósito de impulsar y desarrollar plenamente sus habilidades y capacidades.

2.3.2 Código del Trabajo

El Código del Trabajo ecuatoriano determina específicamente en su artículo 42, numeral 33 que, el empleador público o privado que, cuente con un mínimo de veinticinco trabajadores está en la obligación de contratar al menos a una persona con discapacidad, puntualizando además que, el criterio para esto es la contratación del 4% de trabajadores con discapacidad.

> *"El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral."*
>
> (Congreso Nacional del Ecuador, 2005)

Una determinación relevante que realiza la citada norma es que, en consideración de las necesidades y habilidades especiales de las personas con discapacidad, el empleador deberá buscar labores permanentes que se consideren apropiadas en función de sus capacidades, como se explicó en la anterior Unidad, la limitación de una función no implica la limitación de las demás, por ende, las personas con discapacidad pueden realizar labores acorde a su condición

física, mental y aptitudes individuales, con el debido respeto a los principios de equidad y diversidad.

Adicionalmente, la citada norma también trata el tema de la tutela que debe ejercer el Estado en pro de garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, pero en el ámbito sancionatorio; es decir, cuando no se cumple la tutela preventiva que establece la contratación del 4% de trabajadores con discapacidad o su parte proporcional. Ante lo cual, el empleador conllevará una sanción pecuniaria equivalente a diez remuneraciones básicas mensuales para las empresas del ámbito privado. En el caso de las entidades públicas, la autoridad competente será objeto de una medida administrativa, traducida en la deducción de un sueldo básico.

En esta forma continua la cita del artículo 42, numeral 33:

> *"El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades"* (Congreso Nacional del Ecuador, 2005)

Algo que destaca de la norma citada es que, determina al Director General del Trabajo como el ente responsable de que la cuota se cumpla, facultándole para establecer las sanciones

por el incumplimiento de esta obligación al empleador. Por tanto, si existe un órgano de control que realiza la tutela estatal sancionatoria en este tema.

El Código del Trabajo determina en su artículo 79, lo referente a la remuneración estableciendo un amplio principio que fija el principio de Igualdad de la Remuneración, como el estándar que debe aplicarse a todas las personas, entre ellas las los trabajadores que poseen algún tipo de discapacidad.

> *"A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad. sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración"* (Congreso Nacional del Ecuador, 2005)

Ahora bien, este artículo determina que a un trabajo equivalente debe corresponder una remuneración igual, sin discriminación entre las diversas categorías que han sufrido este trato en el pasado, entre las cuales se encuentran las personas con discapacidad, por ello, el grupo debe recibir la misma remuneración que el resto de trabajadores, sin que su condición sea un motivo de descuento.

2.3.3 Ley Orgánica de Discapacidades

Ley Orgánica de Discapacidades rige los derechos de las personas con discapacidad entre ellos el derecho al trabajo, es importante decir que, esta normativa es bastante actualizada pues fue emitida en el año 2012 y contó con la participación del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades y la Organización Mundial de la Salud (OMS). La norma determina en su artículo 45:

> *"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"* (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

Como puede apreciarse la norma establece el derecho de las personas con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo, sin ser objeto de discriminación en todas las prácticas relacionadas con el empleo. Esto incluye aspectos como los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal. Queda claro que la norma intenta garantizar la equidad y evitar cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral para las personas con discapacidad, promoviendo su inclusión.

Por otra parte, la norma establece en su artículo 51:

> *"Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el 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 dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente"* (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

El concepto de estabilidad laboral cobra un sentido completamente diferente en cuando a las personas con discapacidad, por cuanto, les protege como sujetos de derechos, no obstante, se extiende adicionalmente a terceros, cuando la incapacidad no permite laborar directamente; es decir, en amparo de la ley la estabilidad laboral se cumple incluso cuando otra persona que

no esta limitada en sus capacidades a cargo de la manutención, labora en representación de la persona con discapacidad.

Para terminar el estudio de la normativa, en su artículo 52 se precisa que las personas con discapacidad tienen el derecho a solicitar permisos para, tratamiento y rehabilitación, para lo cual, deben presentar la certificación médica correspondiente. Por tanto, el derecho al trabajo de la persona con discapacidad se va ampliando hasta llegar a garantizar la salud laboral del trabajador.

> *"Las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con la Ley. Además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con discapacidad"* (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

Finalmente, debe referirse al incentivo presente en el artículo 49 de la Ley Orgánica de Discapacidades, se especifica que los empleadores tienen la facultad de deducir un ciento cincuenta por ciento (150%) adicional al calcular la base imponible del impuesto a la renta en relación con las remuneraciones y beneficios sociales sobre los cuales se realicen aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, así como de aquellos trabajadores que cuenten con cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad, siempre y cuando estén a su cargo

> *"Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado,*

siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley" (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA

3. Método de la investigación

La investigación debe emplear una variedad de metodologías, métodos, técnicas e instrumentos, que pueden combinarse de acuerdo con las características particulares del tema y los objetivos de la investigación. Los métodos pueden ser cualitativos, cuantitativos o mixtos. Esta investigación emplea una metodología de enfoque mixto, integrando datos cualitativos y cuantitativos, debido a que si bien es cierto que se analizará fuente documental en lo principal; no es menos cierto que, se procesaran ciertos datos cuantitativos provenientes de encuestas, para realizar la validación por expertos.

Para establecer una relación causal entre las variables, se analizan las investigaciones realizadas previamente, las varias teorías doctrinarias y los procesos sociales existentes utilizando el método cualitativo. Destacando que, los argumentos se utilizan en numerosos campos, como la jurisprudencia, la teoría, la elaboración de informes y la gestión documental. Por el contrario, el enfoque cuantitativo considera la realidad social como un fenómeno objetivo, en el que los hechos y acontecimientos sociales investigados se ordenan y cuantifican sistemáticamente. Su aplicación debe abarcar la clasificación, la interpretación y el análisis.

Método

Para alcanzar los objetivos predeterminados, este trabajo emplea métodos de investigación, interpretación y análisis, como el método interpretativo que debe ser sistemático, técnico, histórico y literal. Posteriormente, se arribará a las principales conclusiones y recomendaciones de la investigación, tras lo cual, se pasará a cuestionar la validez de la hipótesis. Como resultado, se subraya la importancia de emplear el razonamiento que faculta el método lógico inductivo y el método de interpretación literal, histórica y sistemática.

Método lógico-inductivo:

Antes que nada, la investigación está limitada por la legislación nacional e internacional. En consecuencia, la realización de un análisis exhaustivo y la construcción de un marco del ordenamiento jurídico son imprescindibles para abordar eficazmente los retos de la investigación. Luego, cada resultado se reafirma de acuerdo con la legislación ecuatoriana pertinente en el momento del estudio, principalmente con el Código del Trabajo.

Este método de investigación facilita un examen exhaustivo del tema investigado, comenzando con una descripción general del entorno o contexto en el que se sitúa el objeto. Posteriormente, se construye un marco teórico para abordar el tema en cuestión. Esta metodología encuentra aplicación en diversos contextos, abarcando tanto la investigación jurídica general como la especializada, las decisiones jurisprudenciales y la doctrina.

Método interpretativo:

Interpretación literal: Se realizará una exégesis literaria sobre diversos documentos jurídicos, entre ellos la Constitución de la República del Ecuador, estatutos, ordenanzas, leyes, reglamentos, entre otros, pero principalmente, el Código del Trabajo. Por lo cual, este trabajo implica el examen de diversos documentos jurídicos, incluyendo la jurisprudencia y las principales posiciones doctrinarias. Este enfoque prioriza la comprensión del sentido del texto y su interpretación de acuerdo con los usos convencionales del lenguaje, con especial atención al significado de las normativas relacionadas.

Interpretación histórica: Que implica el análisis de los textos escritos en relación con los diversos elementos que prevalecían durante el período de su creación y registro; así como, lo concerniente a su evolución. Esta circunstancia demuestra la necesidad de un examen exhaustivo y metódico del Derecho nacional e internacional. La cuestión que nos ocupa pertenece exclusivamente al ámbito de la interpretación histórica.

Interpretación sistemática: El objetivo de la interpretación sistemática es analizar la evolución y el fundamento normativo de diversos textos jurídicos, así como su formación y desarrollo. Además, determinados conceptos jurídicos se examinan a través de la lente de la teoría jurídica.

Tipo de investigación

Es fundamental diseñar un tipo de investigación específicamente adaptada, para abordar la pregunta de investigación en cuestión.

- De naturaleza descriptiva, esta investigación se limita a examinar las figuras jurídicas dentro de un marco dogmático, normativo y jurisprudencial.
- La metodología empleada es una mezcla de análisis cualitativo de datos con teorías relativas al tema, con énfasis en los principios incorporados en los precedentes normativos y jurisprudenciales. Y adicionalmente, se requieres del análisis de datos cuantitativos, que implica el examen y la interpretación de los resultados derivados de la investigación.
- El diseño de investigación conforme el estudio puede clasificarse como no experimental, debido al número limitado de variables examinadas y a la no modificación de dichas variables antes del análisis.
- Los métodos que serán utilizados en la presente investigación son el interpretativo y el lógico-inductivo.
- La presente investigación es de naturaleza puramente teórica.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

Técnicas	Instrumento
Análisis de documentos	Guía de análisis de documentos
Encuestas	Guía de encuestas

Criterio de inclusión y criterio de exclusión

La investigación utilizará los siguientes criterios:

Criterio de inclusión

- Derecho de personas con discapacidad

Criterio de exclusión

- Empleador

- Estado

Población y muestra

Para fundamentar adecuadamente la investigación esta se sujetará a la validación por expertos que en este caso se constituye en una sola persona, por lo cual, se encuestará a 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda. Y, por cuanto la población es reducida, se trabajará con el total del universo.

Número	Cargo
4	Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.

Localización geográfica del estudio

La localización geográfica es el cantón Guaranda



CAPÍTULO IV:

RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

4.1. Resultados.

4.1.1. Presentación de resultados.

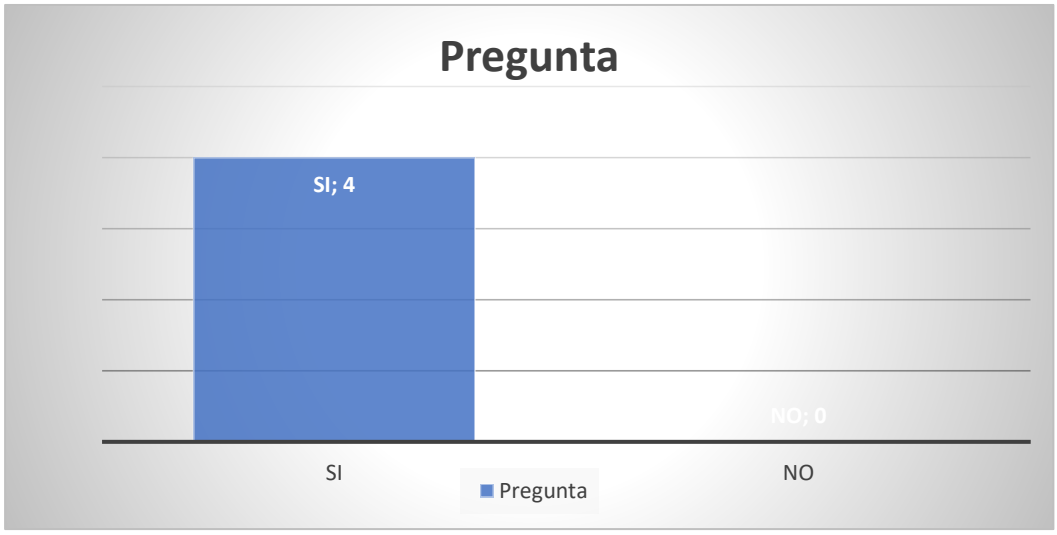
Pregunta 1: ¿Conoce que todos los seres humanos tienen derecho al trabajo?

Tabla 1

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	100%
No	0	0%
Total	**4**	**100%**

Fuente: 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.
Elaborado por: Edison Alexander Sailema Punina

Ilustración 1



Fuente: 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.
Elaborado por: Edison Alexander Sailema Punina

Interpretación:

El 100% de los 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda, conoce que todos los seres humanos tienen derecho al trabajo.

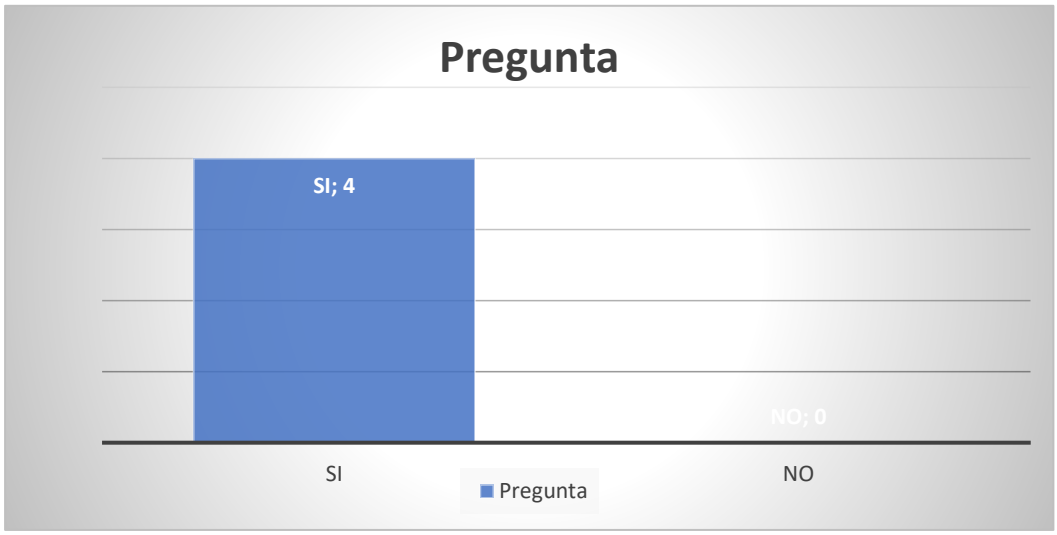
Pregunta 2: ¿Conoce que el derecho al trabajo inicia mediante el acceso a un puesto de trabajo?

Tabla 2

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	100%
No	0	0%
Total	**4**	**100%**

Fuente: 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.
Elaborado por: Edison Alexander Sailema Punina

Ilustración 2



Fuente: 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.
Elaborado por: Edison Alexander Sailema Punina

Interpretación:

El 100% de los 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda, conoce que el derecho al trabajo inicia mediante el acceso a un puesto de trabajo.

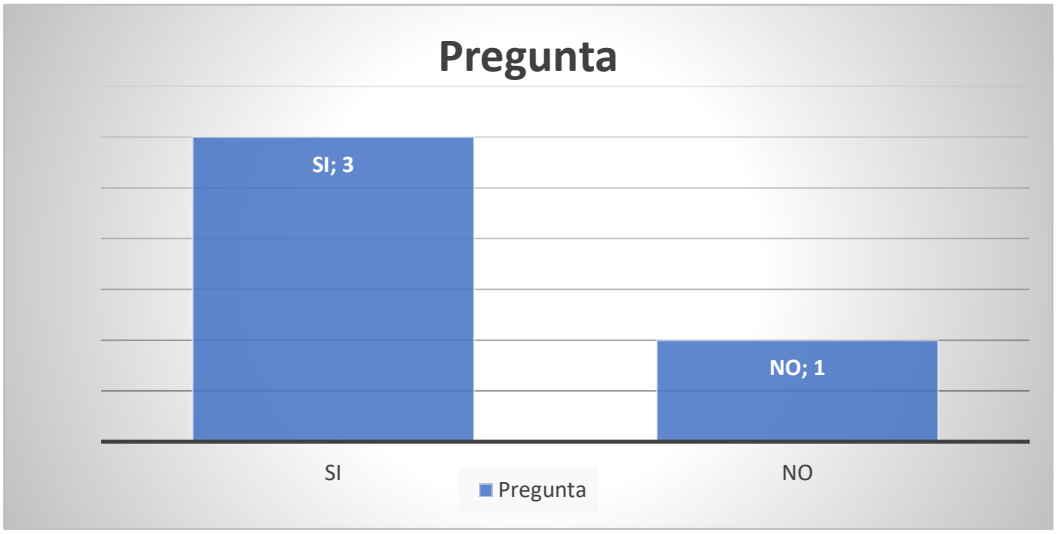
Pregunta 3: ¿Conoce que el derecho al trabajo tiene como meta final proveer un ambiente laboral saludable al trabajador?

Tabla 3

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	75%
No	1	25%
Total	**4**	**100%**

Fuente: 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.
Elaborado por: Edison Alexander Sailema Punina

Ilustración 3



Fuente: 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.
Elaborado por: Edison Alexander Sailema Punina

Interpretación:

El 75% de los 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda, conoce que el derecho al trabajo tiene como meta final proveer un ambiente laboral saludable al trabajador.

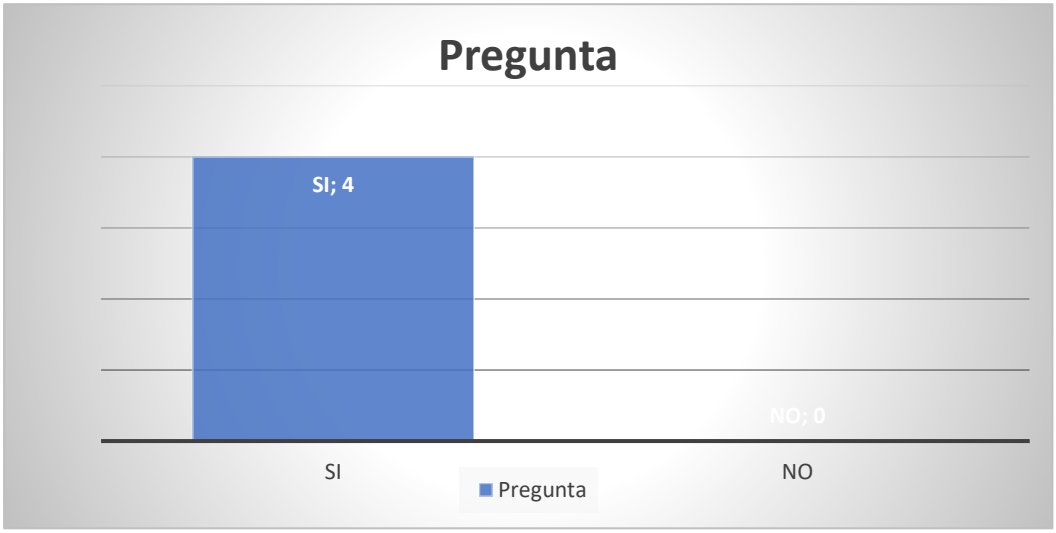
Pregunta 4: ¿Conoce que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo?

Tabla 4

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	100%
No	0	0%
Total	**4**	**100%**

Fuente: 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.
Elaborado por: Edison Alexander Sailema Punina

Ilustración 4



Fuente: 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.
Elaborado por: Edison Alexander Sailema Punina

Interpretación:

El 100% de los 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda, conoce que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo.

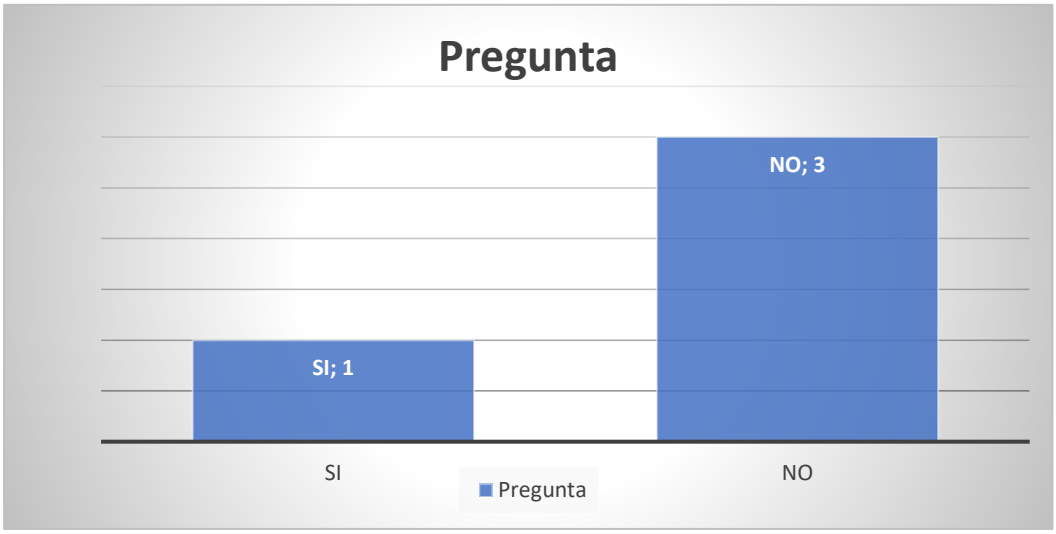
Pregunta 5: ¿Conoce que la contratación laboral del 4% de las personas con discapacidad, representa apenas el 15% del total de esta población en Ecuador?

Tabla 5

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	25%
No	3	75%
Total	**4**	**100%**

Fuente: 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.
Elaborado por: Edison Alexander Sailema Punina

Ilustración 5



Fuente: 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.
Elaborado por: Edison Alexander Sailema Punina

Interpretación:

El 25% de los 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda, conoce que la contratación laboral del 4% de las personas con discapacidad, representa apenas el 15% del total de esta población en Ecuador.

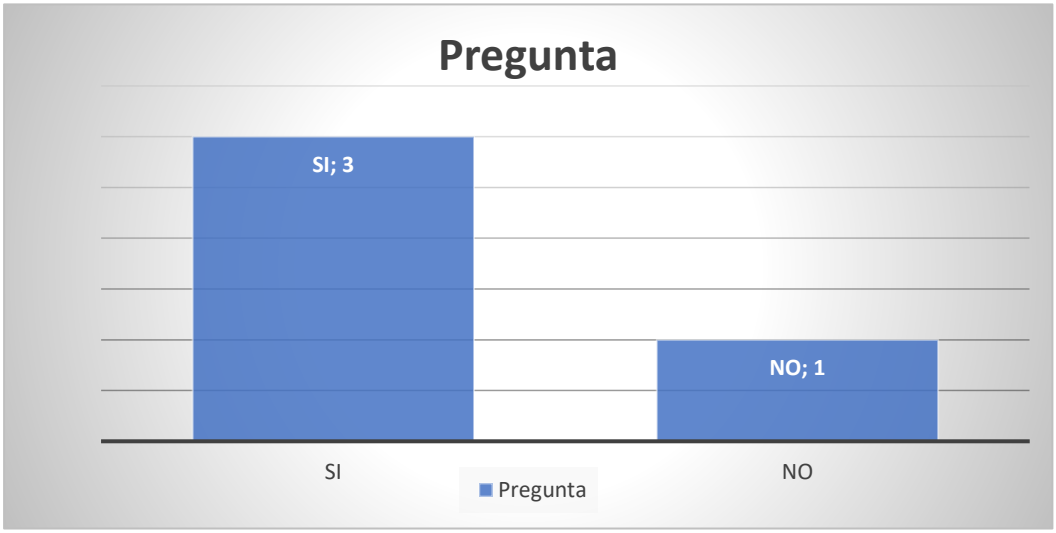
Pregunta 6: ¿Considera que la contratación laboral del 4% de las personas con discapacidad, debería incrementarse paulatinamente para garantizar el derecho al trabajo de este grupo de atención prioritaria?

Tabla 6

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	75%
No	1	25%
Total	**4**	**100%**

Fuente: 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.
Elaborado por: Edison Alexander Sailema Punina

Ilustración 6



Fuente: 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.
Elaborado por: Edison Alexander Sailema Punina

Interpretación:

El 75% de los 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda, considera que la contratación laboral del 4% de las personas con discapacidad, debería incrementarse paulatinamente para garantizar el derecho al trabajo de este grupo de atención prioritaria.

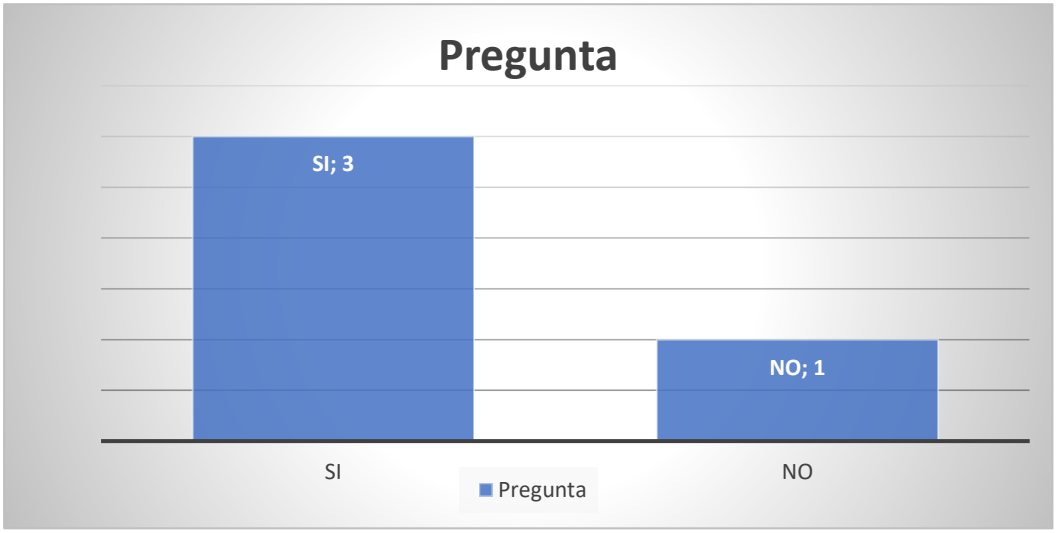
Pregunta 7: ¿Considera que el empleador posee prejuicios para la contratación laboral del 4% de las personas con discapacidad, por considerar que, estas personas no pueden cumplir las actividades laborales?

Tabla 7

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	75%
No	1	25%
Total	**4**	**100%**

Fuente: 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.
Elaborado por: Edison Alexander Sailema Punina

Ilustración 7



Fuente: 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda.
Elaborado por: Edison Alexander Sailema Punina

Interpretación:

El 75% de los 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda, considera que el empleador posee prejuicios para la contratación laboral del 4% de las personas con discapacidad, por considerar que, estas personas no pueden cumplir las actividades laborales.

4.1.2. Beneficiarios

4.1.2.1. Beneficiarios directos.

- Personas con discapacidad

4.1.2.2. Beneficiarios indirectos.

- El Estado
- Empleadores

4.2. Discusión.

El derecho constitucional al trabajo

El trabajo es un derecho humano básico que impulsa el desarrollo personal y económico, y que debe ser protegido por los Estados según los instrumentos internacionales. Así se menciona el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en el que se reconoce el derecho al trabajo como un derecho humano en el artículo 6, numeral 1.

El artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales estableció las garantías mínimas del derecho al trabajo, las cuales incluyen el acceso al empleo, una remuneración justa, condiciones dignas, seguridad, higiene, promoción y descanso obligatorio. La normativa actual enumera otras garantías del derecho al trabajo, como los beneficios legales y la posibilidad del contrato colectivo. Sin embargo, el instrumento internacional citado resume de forma general las características del derecho y aún se emplea para referirse a este motivo de estudio.

El derecho al trabajo cobra mayor relevancia cuando se aplica a grupos prioritarios, según el artículo 35 de la Constitución de la República. La razón es que los grupos de atención prioritaria requieren más atención estatal debido a la discriminación histórica y el riesgo de

discriminación futura, en el caso de las personas con discapacidad en cuanto a su acceso al trabajo, a quienes el Estado debe brindar una protección especial.

Ecuador cuenta con un modelo de Estado Constitucional de Derechos, establecido en el artículo 1 de su Carta Magna. En consecuencia, debe garantizar los derechos consagrados en su texto constitucional implementando eficientemente tanto la protección preventiva como la punitiva. El artículo 325 contiene el derecho al trabajo. Ecuador debe garantizar el derecho al trabajo digno a sus habitantes, tanto nacionales como extranjeros.

Sin embargo, la Constitución también habla solo del derecho al empleo de las personas con discapacidad, desde el acceso igualitario y el reconocimiento de los mismos derechos, por lo cual, en teoría el derecho está siendo garantizado únicamente desde la normativa. Según lo establecido en el artículo 47 de la Carta Magna. El artículo 42 del Código del Trabajo establece medidas para garantizar el derecho al empleo de las personas con discapacidad, quienes históricamente han sido excluidas debido a sus características.

Derechos de las personas con discapacidad

Preocupa el aumento de derechos de discapacitados según organismos internacionales, debido al constante crecimiento de la población, Ecuador, conforme lo determina el Informe sobre "La caracterización del servicio de personas con discapacidad" *"Según la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV-2014), en el Ecuador existen 15.952.442 habitantes, de estas 563.515 personas tienen algún tipo de discapacidad."*

Ecuador, como Estado Constitucional de Derechos, debe asegurar los derechos de las personas con discapacidad, las cuales representan el 3.5% de la población. El modelo de Estado Constitucional de Derechos de Ecuador debería garantizar teóricamente el derecho al trabajo según el artículo 33 de la Constitución. En Ecuador, hay 433,169 personas con discapacidad, pero solo 65,804 están trabajando. (CONADIS, 2018).

El derecho al trabajo no se garantiza a las personas con discapacidad. Solo el 15% de ellos lo tiene, lo que les permite cubrir sus gastos. Además, el 85% de las personas con discapacidad no trabaja. La inclusión laboral de personas con discapacidad es una prioridad para el Estado ecuatoriano, según lo establece la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 35. La violación de los derechos de las personas discapacitadas tiene una gravedad especial, ya que pueden entrar en un estado de doble vulnerabilidad al no poder trabajar para cubrir sus gastos.

El empleador se muestra reticente a contratar a personas con discapacidad debido a que se requiere que los empleados estén en plenas condiciones físicas y mentales, por lo cual, se produce una discriminación a las personas con discapacidad a quienes se les dificulta acceder a este derecho fundamental. El empleador discrimina a las personas con discapacidad por prejuicios, aunque ser discapacitado no implica tener otras limitaciones y pueden realizar actividades según sus atributos. Una persona sorda puede hacer actividades visuales sin problemas. En ocasiones, los empleadores se preocupan demasiado y no consideran las habilidades laborales de las personas con discapacidad.

El Estado ha ajustado su legislación para obligar a los empleadores a contratar al 4% de trabajadores con discapacidad, pero el problema radica en que solo el 15% de las personas con discapacidad están empleadas, dejando al 85% sin trabajo. La legislación ecuatoriana no cumple con las necesidades laborales de las personas con discapacidad, lo cual las deja en una situación de doble vulnerabilidad junto con otros derechos, como la salud. La norma debe reformarse para garantizar el acceso laboral de personas con discapacidad y lograr una mayor inclusión.

Es crucial que, para asegurar la estabilidad laboral se analice el perfil del puesto para personas discapacitadas, detallar las capacidades del individuo y los requisitos de la tarea, para evitar que renuncie después de ser contratado. El empleador podría contratar a la persona con

discapacidad en un puesto de trabajo que sabe que no puede realizar, y luego pedir su despido por no poder cumplir con las funciones del cargo, lo que evidentemente termina vulnerando su derecho al trabajo pero de un modo disimulado, por una parte, se permite el acceso al trabajo de la persona con discapacidad, pero por otra al no existir las condiciones para su desarrollo se ha demostrado mediante estudios que esta relación termina.

Resultado de las encuestas

En términos general los encuestados están de acuerdo en que debería de garantizarse los derechos laborales de las personas con discapacidad iniciando con el acceso a un puesto de trabajo y que la contratación del 4% de trabajadores con alguna clase de discapacidad es insuficiente para cubrir la oferta laboral de dichos trabajadores, por tanto, se coteja un argumento expresado a lo largo del trabajo en cuanto a la necesidad de que esta cuota se amplie, para que al menos se cubra con un porcentaje razonable del número de personas que posee discapacidad en el país.

Los resultados obtenidos en las encuestas poseen los siguientes porcentajes: El 100% de los 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda, conoce que todos los seres humanos tienen derecho al trabajo y que dicho derecho inicia mediante el acceso a un puesto de trabajo. Por otra parte, solo el 75% de los 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda, conoce que el derecho al trabajo tiene como meta final proveer un ambiente laboral saludable al trabajador.

El 100% de los 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda, conoce que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, pero desconocen que, la contratación laboral del 4% de las personas con discapacidad, representa apenas el 15% del total de esta población en Ecuador. Por tanto, el 75% considera que, la contratación laboral del

4% de las personas con discapacidad, debería incrementarse paulatinamente para garantizar el derecho al trabajo de este grupo de atención prioritaria.

CAPÍTULO V:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. CONCLUSIONES.

Las personas con discapacidad han sido históricamente discriminadas, especialmente en el ámbito laboral pues los empleadores prefieren contratar a otras personas que posean sus capacidades físicas y mentales, en condiciones óptimas; es decir, existe una discriminación laboral que atiende a prejuicios de creer que, las personas con discapacidad no pueden desempeñarse laboralmente.

En Ecuador existe normativa referente al derecho que poseen las personas con discapacidad a acceder a un trabajo, tanto en el ámbito privado como en el público, consiguientemente el derecho interno ecuatoriano regula tal derecho. El problema de fondo radica en que, con la contratación del 4% de trabajadores con discapacidad, se soluciona apenas el derecho al trabajo del 15% de trabajadores con discapacidad, dejando al 85% en el desempleo.

La contratación laboral de personas con discapacidad es bastante reducida, especialmente si se atiende al número de personas en esta condición, lo cual, impide que puedan satisfacer sus necesidades y contribuir a sus familias. Por lo cual podría producirse el estado de doble vulnerabilidad de otros derechos como la salud.

Se concluye que, por mandato de ley las instituciones públicas y privadas deben cumplir con la cuota del 4% de los trabajadores que poseen discapacidad, no obstante, se insiste en que dicha cuota resulta al menos insuficiente para garantizar el trabajo de las personas con discapacidad, en orden a su número.

5.2. RECOMENDACIONES.

Es recomendación de este trabajo de investigación que el 4% de personas con discapacidad que, deben ser contratadas por los empleadores, sea paulatinamente incrementado de forma que, pueda garantizarse a este grupo su derecho al trabajo.

Se recomienda que el Ministerio del Trabajo realice capacitaciones a fin de concientizar a los empleadores, sobre las actividades que pueden desarrollar las personas con discapacidad, atendiendo a las funciones que sí permanecen óptimas. Esto reducirá la deserción laboral del trabajador y una posible causal de ineptitud inherente al desempeño de las funciones, por parte del empleador.

A fin de que no exista deserción laboral de las personas con discapacidad que logran colocarse en un puesto de trabajo, se recomienda que el empleador adapte las actividades para que puedan ser desempeñadas por el trabajador en un ambiente de respeto.

A fin de que no pueda invocarse la causal de ineptitud en el desempeño de las funciones, se recomienda que el empleador otorgue al trabajador con discapacidad, labores de acuerdo a sus capacidades especiales.

BIBLIOGRAFÍA.

Álvarez, H. (2017). La tutela constitucional de las personas con discapacidad. Revista de Derecho Político, 1(100), 1027–1055. https://doi.org/10.5944/rdp.100.2017.20725

Asamblea Nacional del Ecuador (2015) Código Orgánico General de Procesos

Asamblea Nacional de Montecristi (2008) Constitución de la República del Ecuador

Asamblea General de las Naciones Unidas (1948) Declaración Universal de los Derechos Humanos

Almendros González, M. Ángel. (2015). Trabajo y discapacidad: El derecho al empleo de las personas discapacitadas. Foro Jurídico, (14), 182-193. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13761

Asamblea Nacional del Ecuador (2015) Código Orgánico General de Procesos

Asamblea Nacional de Montecristi (2008) Constitución de la República del Ecuador

Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

Barnes, C. (1998). Las teorías de la discapacidad y los orígenes de la opresión de las personas discapacitadas en la sociedad occidental. Discapacidad y sociedad, 59-76.

Castro, F. (2001). Acceso al trabajo de personas con discapacidad. Atención Educativa a personas con Discapacidad" de Francismo Miras Martínez y David Padilla Góngora Eds. Ed Universidad de Almeria.

Congreso Nacional del Ecuador (2005) Código del Trabajo

Correa-Montoya, L. (2009). Panorama de la protección jurisprudencial a los derechos humanos de las personas con discapacidad en Colombia. Vniversitas, (118), 115-139.

Duque Quintero, S. P., Quintero Quintero, M. L., & González Sánchez, P. (2016). Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. Revista de Derecho, (45), 59-84.

Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. Espacios, 39(51), p.3-15 https://es.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf

Flores, M. (2020). Análisis del art. 43, numeral 33 del código del trabajo respecto al porcentaje de trabajadores con discapacidad que deberán ser contratados tanto en empresas públicas como privadas. UNIANDES

Gómez, R. (2012). Gestión de políticas públicas: aspectos operativos. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 30(2), 223-236. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2012000200011&lng=en&tlng=es.

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

López, E. (2021). Derechos Humanos: trabajo y seguridad social frente a las nuevas tecnologías de la cuarta revolución industrial en México. Revista IUS, 15(48), 157-178. https://doi.org/10.35487/rius.v15i48.2021.688

López Moya, D. (2021). La protección legal a las mujeres embarazadas como grupo de atención prioritario. Sociedad & Tecnología, 4(S2), 654–666. https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.176

Luna-Ropero, L. (2020). Inclusión laboral de personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales en el marco de la ley 361 de 1997. Jangwa Pana 19(1), 179 – 207. DOI: https://doi.org/10.21676/16574923.3361

Mercado, E., & García, L. (2010) La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales. Portularia, vol. X, núm. 1, 2010, pp. 51-60

Ministerio de Inclusión Económica y Social (2018) Caracterización del servicio de personas con discapacidad.

Organización Internacional del Trabajo. (2010). Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/working_paper_n3_sp.pdf

O´Reilly, A. (2007). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades.

Organización Internacional del Trabajo. (2018a). C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) Organización Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Organización Internacional del Trabajo. (2018b). Organización Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2007). Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2009). Información sobre discapacidad y trabajo decente. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_117150.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2011). Discapacidad en el lugar de trabajo: prácticas de las empresas. Ginebra, Suiza: Autor.

Organización Mundial de la Salud (2018a). Más de 1000 millones de personas con discapacidades deben superar a diario obstáculos importantes. http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2011/disabilities_20110609/es/

Organización Mundial de la Salud (2018b). Organización Mundial de la Salud. http://www.who.int/es

Organización Mundial de la Salud (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. Ginebra

Organización Mundial de la Salud (2011). Discapacidades. www.who.int/topics/disabilities/es/

Padilla Muñoz, A. (2011). Inclusión educativa de personas con discapacidad. Revista colombiana de psiquiatría, 40(4), 670-699.

Richter, J. (2013). El trabajo en el derecho del trabajo. Revista latinoamericana de derecho social, (16), 179-215. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S187046702013000100179&lng=es&tlng=es.

Vidal, R., & Cornejo, C. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. Papeles de trabajo-Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural, (31), 110-119.

ANEXOS

Trabajo de titulación:
"El derecho constitucional del trabajo frente a la contratación del 4% de personas con discapacidad cantón Guaranda, año 2022."

Autor: Edison Alexander Sailema Punina

Encuesta: 4 Jueces de la Unidad Judicial de lo Civil del cantón Guaranda

Seleccione la respuesta:

1.- ¿Conoce que todos los seres humanos tienen derecho al trabajo?
Si ( ) No ( )

2.- ¿Conoce que el derecho al trabajo inicia mediante el acceso a un puesto de trabajo?
Si ( ) No ( )

3.- ¿Conoce que el derecho al trabajo tiene como meta final proveer un ambiente laboral saludable al trabajador?
Si ( ) No ( )

4.- ¿Conoce que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo?
Si ( ) No ( )

5.- ¿Conoce que la contratación laboral del 4% de las personas con discapacidad, representa apenas el 15% del total de esta población en Ecuador?
Si ( ) No ( )

6.- ¿Considera que la contratación laboral del 4% de las personas con discapacidad, debería incrementarse paulatinamente para garantizar el derecho al trabajo de este grupo de atención prioritaria?
Si ( ) No ( )

7.- ¿Considera que el empleador posee prejuicios para la contratación laboral del 4% de las personas con discapacidad, por considerar que, estas personas no pueden cumplir las actividades laborales?
Si ( ) No ( )