



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD
FUNCIONAL, UNA BARRERA POR SUPERAR EN ECUADOR.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO**

AUTOR: ISMAEL FRANCISCO SALINAS VÉLEZ.

DIRECTOR: DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES. MGS.

AZOGUE- ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLO



Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Ismael Francisco Salinas Velez portador(a) de la cédula de ciudadanía N.º 0302931860. Declaro ser el autor de la obra: "El Derecho al Trabajo de las Personas con Diversidad Funcional, una Barrera por Superar en Ecuador", sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Azogues, 19 de diciembre del 2023

F:

Ismael Francisco Salinas Velez

C.I. 0302931860

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Dr. Luis Manuel Carpio Flores. Mgs.

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO

De mi consideración:

Certifico que el presente trabajo de titulación denominado: " **El Derecho al Trabajo de las Personas con Diversidad Funcional, una Barrera por Superar en Ecuador** ", realizado por: **Ismael Francisco Salinas Vélez**, con documentos de identidad: **0302931860**, previo a la obtención del título de **Título académico** ha sido asesorado, orientado, revisado y supervisado durante su ejecución, bajo mi tutoría en todo el proceso, por lo que certifico que el presente documento, fue desarrollado siguiendo los parámetros del método científico, se sujeta a las normas éticas de investigación que exige la Universidad Católica de Cuenca, por lo que está expedito para su presentación y sustentación ante el respectivo tribunal.

Cuenca, 18 de diciembre de 2023



Dr. Luis Manuel Carpio Flores. Mgs.

C.C 0300887841

DIRECTOR

*El derecho al trabajo de las personas con diversidad funcional, una barrera
por superar en Ecuador*

Ismael Francisco Salinas Vélez, Luis Manuel Carpio Flores

Universidad Católica de Cuenca, ismael.salinas.60@este.ucacue.edu.ec

Resumen

Este trabajo de investigación hace un análisis de la realidad ecuatoriana sobre el acceso laboral de las personas con diversidad funcional, con una fundamentación teórica que se realiza desde el ámbito normativo, sus beneficios y aplicación; las políticas públicas generadas por el gobierno y las barreras por superar en el Ecuador. Se utilizó el método inductivo deductivo, el método comparativo y el dogmático jurídico con un enfoque descriptivo, no experimental. Los resultados señalan que el 85,29% de personas con alguna diversidad funcional no tienen acceso a un trabajo digno, Las políticas gubernamentales no aseguran plenamente el respeto a los derechos consagrados en la Constitución y en el ámbito laboral, dado que carecen de un control adecuado y aplicación efectiva. Se concluye que a pesar de existir las políticas públicas y las normativas que protegen a las personas en situación de discapacidad en el ámbito laboral, los empleadores no acatan las disposiciones, quedando un letargo jurídico que perjudica sus derechos, la inclusión laboral y garantía de oportunidades.

Palabras clave: Ecuador, personas, diversidad, discapacidad, instituciones

*The Right to Employment for People with Functional Diversity: A Barrier
to Overcome in Ecuador*

Abstract

This research paper analyzes the Ecuadorian reality regarding the employment access of people with functional diversity. It is grounded in theoretical perspectives encompassing normative aspects, benefits, and implementation. The study also delves into public policies generated by the government and the barriers to be overcome in Ecuador. The research employs inductive-deductive, comparative, and juridical-dogmatic methods with a descriptive non-experimental approach. The results indicate that 85.29% of individuals with some type of functional diversity need access to dignified employment. Government policies do not fully ensure respect for the rights enshrined in the Constitution and in the workplace, as they lack proper control and effective enforcement. It is concluded that despite the existence of public policies and regulations protecting individuals with disabilities in the workplace, employers do not comply with these provisions, resulting in a legal lethargy that is detrimental to their rights, labor inclusion, and guaranteed opportunities.

Keywords: Ecuador, individuals, diversity, disability, institutions

ÍNDICE

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad	I
Certificación del Director de Tesis.....	II
Resumen	III
INTRODUCCIÓN.....	6
Metodología.....	7
Antecedentes	7
Normativa Legal para las Personas con Discapacidad	9
<i>Constitución de la República.....</i>	<i>9</i>
<i>Ley Orgánica de Discapacidades.....</i>	<i>10</i>
<i>Código de Trabajo.....</i>	<i>11</i>
<i>La Organización Internacional del Trabajo</i>	<i>12</i>
Datos Estadísticos de las Personas con Discapacidad en el Ecuador	12
CONCLUSIONES.....	16
Referencias Bibliográficas.....	17

INTRODUCCIÓN.

El acceso laboral en Ecuador para las personas con diversidad funcional está protegido desde el ámbito normativo como un derecho, sus beneficios son diversos, en los centros de trabajo el acceso rebasa condiciones laborales que obligan a los empleadores observar que las actividades se desarrollen en torno al derecho de salud, la educación, capacitación y formación, y otros derecho que atañe el bienestar integral a favor de estas personas (Agredo y Montenegro, 2022), la discapacidad no es sinónimo de incapacidad, la incapacidad se elimina a medida que se eliminan las barreras de tipo social, actitudinal, estructural, políticas y económicas por lo que existe barreras por superar en el Ecuador para proteger los derechos laborales.

En Ecuador en el año 2022 existen 410.402 personas con discapacidad mayores a 18 años registradas en el Registro Nacional de Discapacidad, de las cuales 62.298 están laboralmente activas CONADIS (2022), ESTA CIFRA SE VE REDUCIDA EN GRAN PARTE POR FACTORES COMO ignorancia de la sociedad, el miedo, el abandono y la lástima son componentes sociales que se han asociado históricamente.

Esta investigación parte de la revisión bibliográfica que se fundamenta desde la convicción del derecho de las personas con diversidad funcional en el ámbito laboral, las políticas públicas generadas en Ecuador, y las normativas que garantizan que sus derechos se cumplan, sin embargo, existen barreras por superar en Ecuador por la falta de control estatal y la no correcta aplicación de la normativa vigente en nuestro país, dando como resultado la limitación al acceso laboral y sobre todo a su no permanencia de este grupo prioritario, dejándoles en la indefensión y sin garantías para su buen vivir.

Según los autores Imacaña y Villacrés (2022) sobre los aspectos fundamentales más controversiales en la inclusión laboral de las personas con alguna condición de discapacidad detalla que se debe adaptar los planes estratégicos, los servicios, las normativas a sus necesidades, respetando sus derechos e igualdad de condiciones que cualquier otro trabajador, la aplicación de políticas y normas laborales muchas veces es insuficiente, ya que operativamente las empresas no establecen planes y proyectos organizativos de largo plazo necesarios en las actividades que permitan viabilizar adecuadamente la integración de las personas con diversidad en sus equipos de trabajo; y aún más grave es la evasión de obligaciones que mantiene el empleador, sabiendo de su incumplimiento legal en cuanto al amparo integral de las personas con alguna discapacidad (Espinoza & Gallegos, 2018; Reyes, 2015).

Las personas con diversidad funcional representan aproximadamente mil millones de personas, es decir, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de obtener un trabajo. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente es con frecuencia denegado. Para afrontar esta realidad, la Oficina de la Organización Internacional de trabajo en adelante OIT, para el Cono Sur de América latina cuenta con dos proyectos principales en virtud del cual Ecuador es partícipe de la OIT SENADIS y

OIT SOFOFA a través de los cuales promueve la justicia social y el trabajo decente para las personas con alguna diversidad funcional Organización Internacional del Trabajo (2023).

En cuanto a la metodología, se utilizó el método inductivo deductivo, método comparativo y el dogmático jurídico, con un enfoque descriptivo, no experimental que se aplica con la técnica de fichaje y revisión bibliográfica. Los resultados obtenidos reflejan que en el Ecuador no se cumple a cabalidad con la normativa que garantiza el acceso al trabajo de las personas con discapacidad, además, no se garantiza las condiciones adecuadas para su desenvolvimiento dentro del ámbito laboral, se suma el porcentaje de desempleo a nivel mundial que alcanza hasta un 80% en algunos países, quedando las personas con alguna condición de discapacidad sin la posibilidad de acceder a un trabajo en igualdad de condiciones (Agredo y Montenegro, 2022).

El objetivo de esta investigación es analizar las normativas y políticas públicas generadas en Ecuador la relación entre las personas con diversidad funcional y sus factores relacionados, así como presentar datos sobre la inserción e inclusión laboral de las personas con alguna condición de discapacidad.

Metodología

La investigación de este trabajo está basada en un enfoque cualitativo, de carácter no experimental puesto que no se manipulan variables, “las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas). Van de lo particular a lo general” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 8). Se parte del planteamiento del problema que permite estructurar formalmente la idea de la investigación, donde la pregunta principal es: ¿La falta de aplicación de la normativa y políticas públicas laborales relacionada al acceso al trabajo de las personas con diversidad funcional, se ha convertido en una barrera para garantizar sus derechos laborales? Se utilizará bases de datos científicas que permite realizar la fundamentación teórica que sustenta la importancia de la normativa ecuatoriana respecto al derecho de las personas con diversidad funcional. El método a aplicarse serán el inductivo - deductivo que parte de ideas particulares hasta llegar a generalidades de las leyes del derecho dándole una mejor connotación a la misma; el método comparativo, puesto que resulta necesario hacer alusión a otros países que tiene regulado; y, el método dogmático jurídico, para hacer evidente el derecho positivo dentro de la investigación. Se aplicará una revisión bibliográfica bajo la línea de investigación que es la de los Derechos Humanos y Pluralismo Jurídico,

Antecedentes

“El Estado define políticas públicas que están dirigidas a solucionar problemas que agobian a la población en general o una parte de ellas, en este caso al sector vulnerable de los discapacitados” (Espinoza & Gallegos, 2018, p. 4), a lo largo de los años

y hasta la actualidad, la sociedad ha excluido a las personas con algún tipo de discapacidad por su condición que les imposibilita desarrollar trabajos cotidianos, su condición ha ido mejorando en el Ecuador, con la expedición de normativas y políticas públicas que permiten que sus derechos sean reconocidos, no cabe duda que el derecho al trabajo se ha convertido en una cuestión central en todas las sociedades, tanto en el ámbito político, como en el económico, social, cultural, etc.

Los Estados están adoptando políticas públicas y normativas para hacer valer el derecho de las personas con alguna condición de discapacidad, lo que supone un importante avance, pero la aplicación de estas políticas a veces no aborda este derecho de forma eficaz, lo que provoca tensiones entre el Estado y los ciudadanos. Hay que considerar las capacidades y las condiciones que potencien el derecho al empleo de las personas con algún tipo de discapacidad, la empleabilidad está condicionada por la individualidad y circunstancias externas y personales y de libre elección. Estadísticamente e histórica, pese a las políticas del estado en un enfoque enmarcado en convenios internacionales. y materializadas en leyes y normas, las personas con alguna condición de discapacidad han tenido una disminución participación en el mercado laboral. (Agredo y Montenegro, 2022).

Espinoza y Gallegos (2018) señalan que: “la capacitación y nivel educativo influye en las oportunidades de acceder a un trabajo” (p. 3) existe la necesidad que el derecho al trabajo persiga la participación de todos los que deseen trabajar en el mercado laboral, que la distribución de la mano de obra sea equitativa, de modo que todos puedan participar en la economía en función de su educación, formación, acceso a los recursos y preferencias individuales en cuanto a los medios de subsistencia. “Es muy importante definir el perfil del puesto, donde consten las capacidades de la persona y las exigencias de la tarea para la cual se requiere una persona en condición de discapacidad y evitar luego de su contratación la deserción laboral;” (Espinoza y Gallegos, 2018, p. 2), preparación que evita la deserción laboral y crea un ambiente óptimo en el cumplimiento de tareas en el ámbito laboral, además, debe existir una buena relación entre empleadores y trabajadores, lo que permitirá un clima laboral de apoyo a las actividades de los trabajadores. El Estado debe garantizar que las empresas y organizaciones tengan los proyectos y programas para ampliar el empleo, de igual manera para la inclusión laboral-social, la equiparación de oportunidades y la plena participación social (Agredo y Montenegro, 2022).

La falta de aplicación de la norma y de las políticas públicas por parte de las empresas, no garantizan la inclusión laboral, existe la necesidad de cumplir las disposiciones legales para brindar la oportunidad a la mayoría las personas, preferentemente a las personas con alguna situación de discapacidad que necesitan ser incluidas (Espinoza & Gallegos, 2018), los trabajadores en condición de discapacidad deben ser incluidos en el mundo laboral, sin diferencia y en igualdad de condiciones, tener oportunidades laborales para vivir dignamente y mejorar su bienestar físico y mental.

La temática de la inclusión laboral se enfoca en personas con discapacidad en Ecuador y ha sido vulnerada en los últimos años, la crisis económica derivada de la COVID-19 ha repercutido en la rebaja de plazas de trabajo, y aún más para las personas con discapacidad, en el mes de febrero de 2020, previo a la emergencia sanitaria en el país se declarada, que habían encontrado activas laboralmente 68.688 personas con discapacidad, cifra que se redujo a 62.298 personas con discapacidad con empleo seguro (Lynch, 2021), datos que reflejan la falta de garantías y control estatal para la permanencia de las personas con diversidad funcional.

Las leyes que protegen a estas personas con diversidad funcional no se cumplen ya que no se aplican igual para todas las personas, sino que cada jefe la aplica según sea su conveniencia (Solís y Camacho, 2019), dejar al lado estereotipos y considerar que la discapacidad no es un limitante, ya que la inserción en el ámbito laboral y social es una prioridad que necesita la concientización de la sociedad para la ejecución de la normativa que garantice la inclusión en las instituciones o empresas.

Para una inclusión efectiva de las personas con diversidad funcional primero se tiene que atravesar la barrera de la discriminación, entender que no todas las personas son iguales y segundo debe darse es la supresión de los obstáculos con los que comúnmente se enfrenta en una empresa al momento incorporarse al mundo laboral (Forcada, 2015).

Normativa Legal para las Personas con Discapacidad

En Ecuador a partir del 2008 se publica la Constitución de la República, que sus artículos reconocen los derechos para las personas con discapacidad y posterior a ella en el año 2012 se promulga la Ley Orgánica de Discapacidades y el Código de Trabajo en Ecuador, dando así paso a una nueva estructura normativa con carácter social garantista, es decir, que responde a una inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad en las instituciones públicas y privadas en igualdad de condiciones. El trabajo que se le asignará a la persona con alguna situación de discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades y talentos, certificando su integridad en el cometido de sus labores y los datos expuestos dan paso a una problemática que es la falta del acceso al mundo laboral para las personas con diversidad funcional.

Constitución de la República

En Ecuador su Art. 47 de la Constitución de la República (2008) establece que el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades, procurará la equiparación de oportunidades y su inclusión; el numeral 5 del mismo artículo garantiza: “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.” (Constitución de la República, 2008, p. 23). La inclusión tiene que ser de una manera integral fomentando su participación y las garantías necesarias según las necesidades de cada persona en condición de discapacidad. En el entorno social y convencional, persisten obstáculos y, sobre todo, abandonos por parte de las personas con diversidad funcional, lo cual tiene repercusiones significativas en su integración laboral. Esto se debe a la falta de aplicación adecuada de las políticas públicas que las instituciones deben seguir; para garantizar las oportunidades. y la inclusión laboral. Por otra parte, aún persisten Las personas con diversidad funcional a menudo enfrentan diversas situaciones desfavorables que pueden afectar varios aspectos de sus vidas. Es importante destacar que estas situaciones no son inherentes a la diversidad funcional en sí misma, sino que son el resultado de barreras sociales, actitudes discriminatorias y falta de accesibilidad. Algunas situaciones desfavorables que las personas con diversidad funcional que pueden experimentar: problemas físicos, visuales, auditivos, sensoriales (Pérez, 2015), concepción errónea, ya que la discapacidad no es sinónimo de incapacidad, la incapacidad se elimina a medida que se eliminan las barreras impuestas en la sociedad, se “considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas, ni científicas, sino que son, en gran medida, sociales” (Victoria, 2013, p.1093)

Es obligación del Estado adoptar medidas a favor de las personas con diversidad funcional mediante planes y programas que fomente su participación política, social, cultural y educativa; el acceso a actividades productivas y exoneraciones tributarias, la obtención de becas de estudio que garanticen su permanencia en el sistema educativo (Constitución de la República, 2008, Art. 48)

Ley Orgánica de Discapacidades

La Ley Orgánica de Discapacidades (2012) en su artículo 8 hace referencia a la creación y funcionamiento del Subsistema Nacional para la calificación de la Discapacidad, existe una obligación de parte del Estado ecuatoriano de calificar la discapacidad y garantizar sus derechos en cumplimiento estricto de la norma para el acceso al trabajo de las personas con diversidad funcional, considerando sus problemas, dificultades y limitaciones y con datos reales, la intervención del gobierno ayudará a eliminar las “barreras” que impiden el desarrollo pleno de las personas en el marco jurídico y laboral.

El marco legal existente en el Ecuador en la Ley Orgánica de Discapacidades en el artículo 45 sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad señala: “tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, p.12), disposición que debe ser acatada por las instituciones ecuatorianas.

El artículo 47 sobre la inclusión de personas en condición de discapacidad y la obligación de los empleadores públicos y privados señala: “El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores...” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012), contrato que deberá considerar su condición física, sus conocimientos y aptitudes; el Estado central es el encargado de generar plazas de trabajo para las personas con discapacidad y lo dice la normativa, la cual es muy clara en decirnos que es una obligación de las instituciones la captación de personas con diferentes clases de discapacidades tanto físicas como mentales para incluirlas en el ámbito laboral.

La estabilidad laboral señala que las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitados gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En caso de despido injustificado 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 (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

Código de Trabajo

Una normativa garantista para las personas con diversidad funcional es el Código de Trabajo (2012) que en su artículo 42, numeral 33 señala que el contratante 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 .

Para Vásquez (2018) “las políticas públicas se constituyen en un mecanismo idóneo y pertinente a través del cual las se manifiesta la administración de gobierno pueden no solo enfrentar y tratar de solucionar problemas propios de su competencia, sino afrontar aquellos que afectan el ejercicio de las propias funciones.” Mecanismos que permiten definir lineamientos para cumplir con las necesidades de la sociedad, “son una construcción social que facilita la relación de autoridades públicas y sectores de la sociedad” (Vásquez, 2018, p. 85), políticas que están amparadas por leyes y representan los medios de solución a problemas sociales de un gobierno.

En el Ecuador el Ministerio de Finanzas (2017) plantea categorías que orienta el gasto dentro de las políticas de igualdad de discapacidades, específicamente la política 6 sobre el trabajo manifiesta sobre el derecho de las personas con discapacidad, mediante el planteamiento de actividades orientadas a la formación técnica y profesional, a la inserción laboral y a alternativas ocupacionales en el sector público y privado; y la política 7 sobre accesibilidad, que permite asegurar el acceso de las personas con discapacidad a medios físicos como instalaciones, transporte; a la comunicación y a la información por medio de la tecnología, tanto en zonas urbanas como rurales, garantizando su seguridad y autonomía.

Las barreras limitan la prestación eficaz de un programa en el ámbito laboral, de salud, sociales, de transporte, de actitud, pragmáticas, etc. Salvaguardar la integridad de las personas discapacitadas es el eje principal, mencionan que las personas con discapacidad pueden desarrollar al país de mejor manera. Las políticas públicas se deberían ejecutar de una mejor manera cambian el ámbito de ejecución y control para que se cumplan.

La Organización Internacional del Trabajo

Se resume en objetivos fundamentales para la inclusión de las personas con discapacidad funcional en el trabajo según la Organización Internacional del Trabajo (2019):

- Nuevas formas y relaciones de empleo que incorporen la inclusión de la discapacidad.
- Desarrollo de competencias y aprendizaje continuo inclusivo.
- Nuevas infraestructuras, productos y servicios que sigan los principios de diseño universal (lo cual significa que pueden ser accesibles, comprendidos y utilizados por todos).
- Tecnologías de asistencia disponibles y asequibles.
- Más medidas para incluir a las personas con discapacidad en las áreas en desarrollo y crecimiento de la economía. (p. 8)

Objetivos que permiten garantizar la inclusión de las personas con discapacidad.

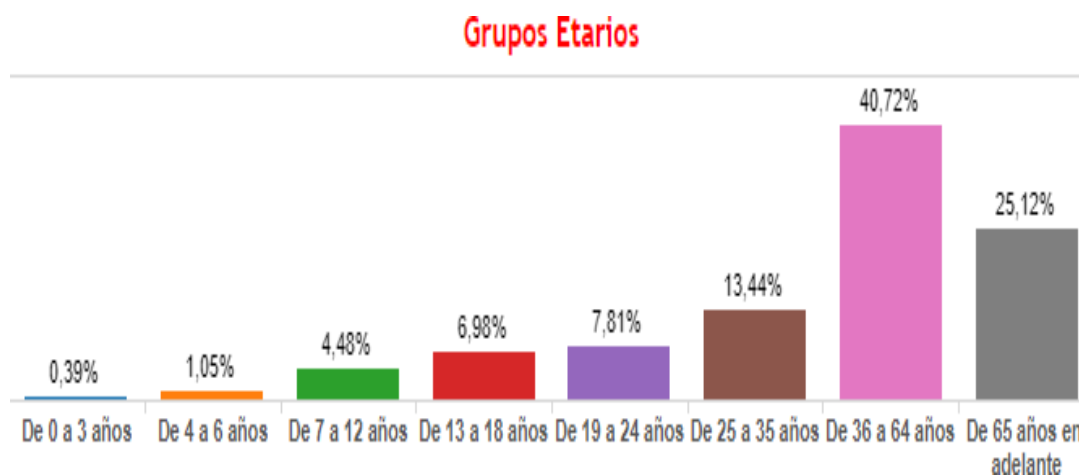
Datos Estadísticos de las Personas con Discapacidad en el Ecuador

El Consejo Nacional de Discapacidades en el año 2016 obtiene un total de 415.500 personas con alguna condición de discapacidad, el cual cualifica el 2.52%, es decir, 3 de cada 100 ecuatorianos son reconocidos como personas con discapacidad (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2016); para el año 2022 en Ecuador se cuenta con un total de 471.205 personas con discapacidad registradas según el registro nacional de discapacidad, siendo 206.714 mujeres, 264.463 hombres y 28 LGBTI (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2022), datos que reflejan el incremento de personas con diversidad funcional registradas en el Ecuador.

La figura 1 detalla los porcentajes de personas ecuatorianas con discapacidad por edades:

Figura 1

Personas con discapacidad por edad.



Nota: Elaborado por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades- CONADIS (enero, 2022).

Esto nos da una realidad en la que vive Ecuador, se puede observar que el mayor porcentaje de personas con alguna condición de discapacidad se encuentran entre las edades de 36 a 64 años; en segundo lugar, las personas de 65 años en adelante y en tercer lugar las personas con alguna condición de discapacidad entre las edades de 25 a 35 años. Las mejores edades para ejercer la actividad laboral se encuentran entre los 26 a 35 años, es decir, que las personas con algún tipo de discapacidad en Ecuador su gran mayoría están entre estas edades, las cuales tiene mayor posibilidad de entrar al mercado laboral.

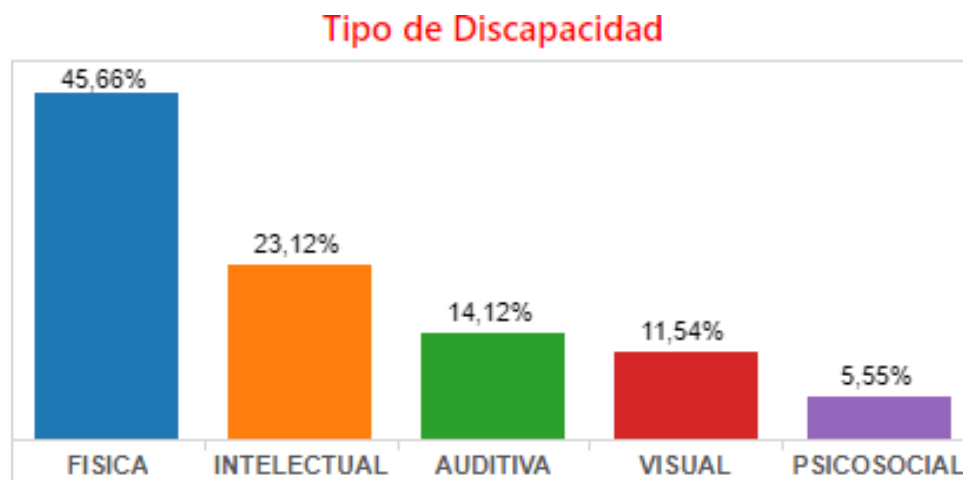
Los autores (Imacaña y Villacrés, 2022) señalan: “dentro del sector laboral se debe tomar en cuenta la capacidad de la persona y no a su discapacidad, esto ayudará a entender que esta condición no es una limitante, se debe considerar sus potencialidades”. (p. 176)

Según las estadísticas del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2022) del total de las personas con algún grado de discapacidad en Ecuador, el 45,71% de las personas con diversidad funcional tienen entre el 30% al 49% de porcentaje de discapacidad; en segundo lugar con el 34,53% de personas con diversidad funcional tienen el 50% al 74% de discapacidad; en tercer lugar con un porcentaje del 13,91% de personas con diversidad funcional con una discapacidad entre el 75% al 84% de discapacidad y; como cuarto lugar, entre el 85% al 100% de discapacidad con un porcentaje de 5,85% de personas con diversidad funcional.

Las estadísticas según el tipo de discapacidad, se detalla en la figura 2:

Figura 2

Tipo de Discapacidad

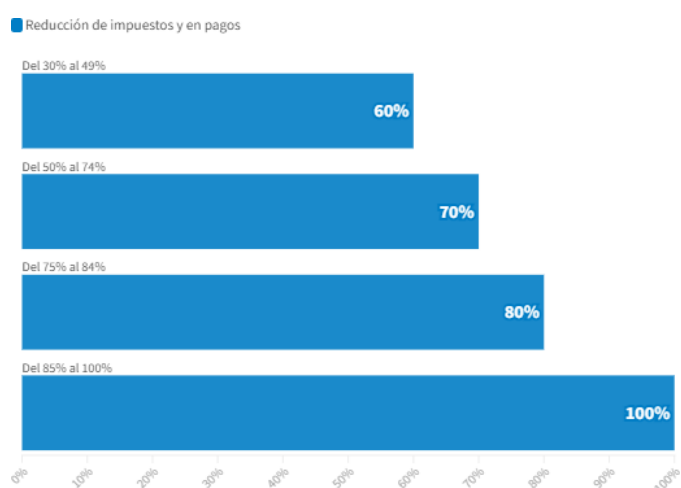


Nota: Elaborado por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades- CONADIS (enero, 2022).

La figura 2 evidencia que el 45.66% del total del personas con diversidad funcional en el Ecuador tienen discapacidad física, el 23.12% discapacidad intelectual, el 14.12% discapacidad auditiva, el 11.54% discapacidad visual y el 5.55% discapacidad psicosocial, considerando que la estadística es de las personas con diversidad funcional que tienen registro en el CONADIS. Condiciones físicas o psicológicas que conlleva a que las personas con alguna condición de discapacidad enfrenten limitaciones en su diario vivir (de Azevedo et al., 2015, p. 311).

Figura 3

Reducción de impuestos.



Nota: Elaborado por EL UNIVERSO.

Fuente: Ley Orgánica de Discapacidades.

Las instituciones públicas y privadas requieren de infraestructura necesaria para que personas con discapacidad accedan a plazas de trabajo, como un derecho al trabajo, a la accesibilidad universal, para que se cumpla de la norma Constitucional que en su articulado 47 numeral 5 y 10 hacen referencia al trabajo será en condiciones de igualdad al acceso de una manera adecuada para las personas con diversidad funcional (Constitución de la República, 2008)

El art. 79 de la LOD indica que las reducciones se aplican a los servicios que estén a nombre de usuarios con discapacidad o de la persona natural o jurídica sin fines de lucro que represente legalmente a la persona con discapacidad. Imacaña y Villacrés (2022) “Es responsabilidad de los empleadores promover la igualdad, plantear condiciones o reglas dentro del trabajo que consigan el equilibrio y la justicia social en las relaciones con sus trabajadores” (p.45). Tendrá una rebaja del 50 % del valor del consumo mensual hasta por diez metros cúbicos de consumo de servicios de agua potable y alcantarillado sanitario. Igual reducción en la tarifa de energía eléctrica del valor del consumo mensual con un tope del 50% del salario básico unificado del trabajador privado en general.

Figura 4

Personas con discapacidad jubiladas.



Nota: Elaborado por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades-CONADIS (enero, 2022).

La página del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades nos da un total de 30136 personas con discapacidad jubiladas, la cual el 57,07% de ellos son personas jubiladas con discapacidad física. De este dato el 66,58% son jubilados por vejez, es decir, 20065 personas con discapacidad cumplieron con su mayoría de edad según lo establecido en la normativa ecuatoriana. El 33,42% faltante fue jubilado por motivos de invalidez, esto equivale a unas 10071 personas que sin necesidad de jubilarse como menciona la ley (por años) por la gravedad de su enfermedad ya no están laborando.

Solo el 7,25% de la población de personas con discapacidad han sido jubiladas, pudiendo conseguir un trabajo digno y estable, garantizando su buen desenvolvimiento en sus plazas de trabajo.

CONCLUSIONES.

Se da como conclusión para este trabajo que la discapacidad es una cuestión de derechos humanos no solo en el contexto de Ecuador si no del resto de países, hasta tiempos no muy distantes, la mirada en la discapacidad partía desde un pensamiento caritativo, que no alcanzaba a comprender la complejidad social. Trabajamos para garantizar los derechos de las personas con discapacidad mediante su cumplimiento, para promover los derechos de las personas con discapacidad en la sociedad para el cumplimiento de la normativa, para fomentar la igualdad, la integración social desde el ámbito laboral para las personas con discapacidad.

Es posible alternar varias de estas percepciones negativas e integrar a estos seres humanos en el mercado de trabajo para que puedan disfrutar de los mismos derechos que los ciudadanos ecuatorianos es importante priorizar la actualización de datos sobre personas con discapacidad para su uso dentro de la elaboración de lineamientos públicos.

Y lograr el advenimiento de un organismo que proteja y garantice los derechos de las personas con diversidad funcional. Para que gocen de sus derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, con la intención de fortalecer las medidas deportivas y de seguimiento, para la adopción de medidas de integración laboral.

Los lineamientos legales y reglamentarios pretenden que los establecimientos públicos y privados puedan gozar de todos los derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con su deber social, mediante el establecimiento de políticas internas para el cabal cumplimiento de sus obligaciones para con las personas con discapacidad.

Otros aspectos como la dotación de instalaciones técnicas y tecnológicas, las buenas actitudes y las relaciones cordiales, y la intervención oportuna de las autoridades encargadas de la vigilancia pública, ya que muchos empresarios la consideran incompetente. Con los datos mencionados podemos decir, que existe mucho por hacer por parte del estado central, tal es la gestión de políticas públicas eficaces para un acceso pleno a plazas de trabajo en las instituciones tanto públicas como privadas, para una mayor participación de personas con discapacidades, ya que no afecta en su desenvolvimiento a la otra de poner en práctica la misma. Las instituciones creen que las personas con discapacidad no son productivas y que es caro contratarlas. Además, es caro trabajar con ellos porque tienen que adaptar e implantar la tecnología.

El derecho al trabajo es facultad de todas las personas con discapacidad, ya que se da de una manera equitativa para los puestos de trabajo, pero en nuestro país no lo estamos ejecutando ya que el desempleo alcanza un 85,29% en Ecuador para las personas con diversidad funcional.

Referencias Bibliográficas

- Agredo Silva, V. V., & Montenegro Martínez, G. . (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa”: alternativas desde la inclusión laboral. *CES Derecho*, 13(1), 147–168. <https://doi.org/10.21615/cesder.6308>
- Código del Trabajo (2012, 26 de septiembre). Asamblea Nacional. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Constitución de la República (2008, 20 de Octubre). Asamblea Constituyente. Registro Oficial 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Consejo Nacional de Discapacidades (2022, enero). Estadísticas de Discapacidad. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- de Azevedo, T., Valdevino, S., Costa, K., de Freitas, M., Nero, J. Lira, L., Rocha H. y Martins K. (2015). Accesibilidad para personas con discapacidad física en los hospitales publicos. *Enfermería global*, 311. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412015000100012
- Espinoza Mina, M. A. y Gallegos Barzola, D. (2018). Discriminación Laboral en Ecuador. *Espacios*, 39(23). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>
- Forcada Rojkin, C. I., (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, 18(35),85-104. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87742317006.pdf>

- Imacaña Núñez S., A. y Villacrés López, J., M. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(1), 170–183. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- Ley Orgánica de Discapacidades (2012, 25 de septiembre). Asamblea Nacional. Registro Oficial N. 796. <https://n9.cl/zxfj>
- Lynch Lucas, M. (2021, 16 de septiembre). La pandemia agudizó la precaria situación laboral de las personas con discapacidad. *Expreso*. <https://n9.cl/2sn0r>
- Ministerio de Finanzas (2017). 12 Políticas para la Igualdad en Discapacidades. <https://acortar.link/VGLX3g>
- Organización Internacional del Trabajo (2019, 21 de noviembre). Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_729741/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (2023). Discapacidad y trabajo. OIT. <https://www.ilo.org/santiago/temas/discapacidad-y-trabajo/lang--es/index.htm>
- Pérez Urquía, R. (2015). *Metodología de empleo con apoyo en la inserción sociolaboral de personas con discapacidad*. Tutor Formación.
- Solís Alfaro, M. y Camacho Vásquez, M. (2019). Inserción laboral de personas con Diversidad Funcional Cognitiva. Wimblu, *Rev. Estud. de Psicología*, 14(1), 55-79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6794282>
- Vásquez Santamaría, J. E. (2018). Algunos problemas “públicos” de la contratación estatal. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 21(41), 79–98. <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3331>
- Victoria Maldonado, J. A. (2013). EL MODELO SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD: UNA CUESTIÓN DE DERECHOS HUMANOS. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 138, 1093-1109. <https://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v46n138/v46n138a8.pdf>
-

Ismael Francisco Salinas Vélez portador(a) de la cédula de ciudadanía N.º 0302931860. En calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación "**El Derecho al Trabajo de las Personas con Diversidad Funcional, una Barrera por Superar en Ecuador**" de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Azogues, 20 de diciembre del 2023

F: 
Ismael Francisco Salinas Vélez
C.I. 0302931860