



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

# REPÚBLICA DEL ECUADOR

## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

### UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

#### CARRERA DE DERECHO

**TÍTULO:** “Análisis de los factores que inciden en el incumplimiento del artículo 47 de la ley Orgánica de Discapacidades, en las instituciones del sector público en el área urbana del cantón Tena, periodo 2017 – 2018”

Trabajo de Investigación, previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales de Justicia de la República.

**AUTOR:** José Félix Valdez Yagual

**Número de cédula:** 150075697-6

**TUTOR:** Dr. Miguel Carlos Yuquilima Niola Mgs.

**AÑO:** 2019



## **DEDICATORIA**

Este estudio realizado con esmero se lo dedico a mis padres, familiares, profesores y amigos, por estar en cada uno de los momentos de mi vida y apoyarme en este propósito de obtener mi titulación.

José Valdez



## **AGRADECIMIENTO**

A Dios todopoderoso por darme la salud y la fuerza necesaria para emprender y lograr todo cuanto me he propuesto.

A mis padres, familiares y amigos, por ser mi bastión en cada momento de debilidad.

A mis profesores y tutores por su apoyo constante.

A todos, gracias.

José Valdez.



## INDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
INDICE .....	IV
RESUMEN .....	1
PALABRAS CLAVE .....	1
ABSTRACT .....	2
KEYWORDS .....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
CAPÍTULO I .....	5
DERECHO LABORAL .....	5
1. ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL EN ECUADOR .....	5
2. DEFINICIONES DEL DERECHO LABORAL .....	11
3. INCLUSIÓN LABORAL Y EXCLUSIÓN LABORAL .....	14
3.1. INCLUSION LABORAL .....	14
3.2. EXCLUSIÓN LABORAL .....	16
4. DISCAPACIDAD LABORAL .....	16
4.1. GENERALIDADES DE DISCAPACIDAD .....	16
4.2. DISCAPACIDAD LABORAL .....	17
4.3. TIPOS DE DISCAPACIDADES .....	18
4.3.1. DISCAPACIDAD MOTRIZ .....	18
4.3.2. DISCAPACIDAD COGNITIVO – INTELLECTUAL .....	18
4.3.3. DISCAPACIDAD AUDITIVA .....	19
4.3.4. DISCAPACIDAD VISUAL .....	19
5. INTEGRACIÓN SOCIAL .....	20



<b>6. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA Y ECONÓMICAMENTE NO ACTIVA.....</b>	<b>20</b>
<b>7. EL DESEMPLEO Y EL SUBEMPLEO .....</b>	<b>21</b>
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>22</b>
<b>NORMATIVA LEGAL EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS DISCAPACITADAS.....</b>	<b>22</b>
<b>1. IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS .....</b>	<b>22</b>
<b>2. INTANGIBILIDAD DE DERECHOS .....</b>	<b>22</b>
<b>3. DERECHOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO .....</b>	<b>23</b>
<b>3.1. LOS DERECHOS Y LAS GARANTÍAS .....</b>	<b>24</b>
<b>3.2. DERECHOS Y DEBERES .....</b>	<b>24</b>
<b>3.3. LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS.....</b>	<b>24</b>
<b>4. LEYES Y REFORMAS.....</b>	<b>26</b>
<b>5. PRINCIPIOS DE IGUALDAD EN EL ECUADOR.....</b>	<b>27</b>
<b>6. GARANTÍAS Y DERECHOS SEGÚN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.....</b>	<b>28</b>
<b>6.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR .....</b>	<b>30</b>
<b>6.2. CÓDIGO DEL TRABAJO .....</b>	<b>34</b>
<b>6.3. LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES .....</b>	<b>36</b>
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>39</b>
<b>INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCPACIDAD, EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DENTRO DEL ÁREA URBANA DEL CANTÓN TENA DURANTE EL PERIODO 2017-2018 .....</b>	<b>39</b>
<b>1. ENTIDADES PUBLICAS EN ECUADOR.....</b>	<b>39</b>
<b>1.1. ENTIDADES PÚBLICAS Y SUS FUNCIONES.....</b>	<b>40</b>



<b>1.2. SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS .....</b>	<b>42</b>
<b>2. ESTADÍSTICAS REGISTRADAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR.....</b>	<b>44</b>
<b>2.1. PORCENTAJE DE EMPLEADOS DISCAPACITADOS POR ENTIDAD PUBLICA .....</b>	<b>45</b>
<b>3. POBLACIÓN DISCAPACITADA ECONÓMICAMENTE ACTIVA Y NO ACTIVA.....</b>	<b>47</b>
<b>CAPITULO IV .....</b>	<b>48</b>
<b>IMPACTO LOCAL DE LA EXCLUSIÓN O INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS DISCAPACITADAS EN EL CANTÓN TENA .....</b>	<b>48</b>
<b>1. GESTIÓN SOCIAL DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS EN EL CANTÓN TENA .....</b>	<b>48</b>
<b>2. BENEFICIOS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE DISCAPACITADOS PARA LA SOCIEDAD Y LAS ENTIDADES PÚBLICAS .....</b>	<b>49</b>
<b>3. CONSECUENCIAS DE LA EXCLUSIÓN LABORAL DE DISCAPACITADOS PARA EL CANTÓN TENA.....</b>	<b>51</b>
<b>4. IMPLICACIONES JURÍDICAS, ECONÓMICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES .....</b>	<b>54</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>57</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>57</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>57</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>59</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>62</b>

## RESUMEN

En la presente investigación, se abordó la actual problemática referente al incumplimiento del artículo 47 de la ley Orgánica de Discapacidades, que claramente afecta la inclusión laboral de las personas con discapacidad del sector público en el área urbana del cantón de Tena en el Ecuador, siendo ya insuficiente el empleo hacia este grupo de la sociedad, es importante señalar que con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Discapacidades, se ha otorgado a las personas con discapacidad varios derechos, entre los cuales se encuentra salud, educación, vivienda, trabajo entre otros., pero es de entender, que no se cumplen al momento de garantizar su acceso, los cuales están descritos en la ley, y es sabido que en varias instituciones tanto públicas como privadas las personas con discapacidad no tienen un trato igualitario cuando del derecho de acceso al trabajo hablamos, lo que debería ser de manera contraria, ya que las personas con discapacidad merecen y ameritan un trato especial y acorde a su condición.

**PALABRAS CLAVE:** Derecho Al Trabajo, Inclusión Laboral, Discapacidades, Vulneración, Derecho De Igualdad.

## ABSTRACT

The present investigation addresses the current problem of the non-compliance of the Organic Law on Disabilities in the 47 article, which clearly affects people with disabilities labor inclusion in the public sector in the urban Tena Canton area in Ecuador, since there is insufficient employment for this society group, it is important to note that with the application of the Organic Law on Disabilities, people with disabilities have been granted various rights, including health, education, housing, work among others, but it is understood that they are not fulfilled at the moment to guarantee access, which are described in the law, and it is known that in several public and private institutions people with disabilities do not receive equal treatment when we talk about the right to work access, which should be the opposite since people with disabilities deserve and must have a special treatment and according to their condition.

**KEYWORDS:** work right, labor inclusion, disabilities, vulnerability, equality right.

## INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad son un grupo poblacional de quienes no se les considera lo suficientemente capaces para desempeñar un cargo laboral, se les niega la posibilidad de desarrollarse, el hecho de poseer una vivienda digna, o simplemente no se confía en sus capacidades, y en lugar de motivarles, con una actitud de animadversión hacia ellos, se contribuye a que tengan baja autoestima, inseguridad y aislamientos social, debido a la presión que se les ejerce por presentar alguna discapacidad o condición limitante.

Al observar estas situaciones dentro de la experiencia a nivel laboral que se percibe en el cantón Tena, con las personas con discapacidad, motiva a realizar la presente investigación sobre el Análisis de los factores que inciden en el incumplimiento del artículo 47 de la ley Orgánica de Discapacidades, en las instituciones del sector público en el área urbana del cantón de Tena, con el fin de dar respuesta a dicha problemática, que en realidad se entienda o regularicen dichos aspectos en el ámbito laboral, con inclusión de las instituciones especializadas, que están para el servicio a este grupo de atención prioritaria, con el fin de erradicar los casos de exclusión, la segregación, explotación que se genera hacia las personas con discapacidad, siendo esta una labor que va más allá del número de normativas que pueda existir a favor de este grupo vulnerable.

Al contar con la oportunidad de conocer y tratar más de cerca con las personas con discapacidad, identificar las dificultades, necesidades, limitaciones y retos por los que atraviesan diariamente, el fin de esta investigación, es incentivar a la toma de conciencia y la sensibilización sobre la existencia de personas con discapacidades, mediante la aplicación de los artículos establecidos en la Ley Orgánica de Discapacidades, pero si se desconocen, no es fácil su aplicación y más aún en sitios como lo es el caso del cantón Tena. En tal sentido, el compromiso radica con cada uno

de nosotros, como artífices de un cambio de pensamientos, juicios y visiones erróneas que se tiene sobre las personas con discapacidad, esto significa convertirnos en actores sociales que participemos y colaboremos en este propósito, aplicando y garantizando el ejercicio de los derechos y normativas pertinentes, de tal forma que las personas con discapacidad y sus familias realmente estén protegidos, por toda la sociedad, y puedan lograr y mantengan una calidad de vida digna.

## CAPÍTULO I

### DERECHO LABORAL

#### 1. ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL EN ECUADOR

Con el propósito de ahondar en la temática referente al derecho laboral, es preciso comenzar con un resumen o preámbulo de la materia que reglamenta las relaciones laborales en el Ecuador. Tal como se describe un poco más adelante, el derecho laboral posee la compleja misión de encontrar la medida e igualdad dentro del círculo vicioso que comprende la misión del trabajo para obtener el pago materializado en una remuneración en la vida de todo ciudadano. A la vez que cada persona necesita de una entrada o ingreso para cubrir sus necesidades básicas en la vida cotidiana, todos se encuentran obligados a mantenerse en una relación netamente laboral, para obtener una gratificación por el desempeño o cumplimiento de un servicio personal, bien sea que esté en el puesto de empleado o siendo el empleador.

Es la discrepancia de contextos y bajo la aparente creencia, de qué si se ve al empleado con una mejora económica, y se aplica el ejercicio de la oferta y la demanda, habrá más trabajadores que ofertas de trabajo. Por lo que esta situación ofrece aún más poder al empleador quien puede definir su situación en base a su exclusivo provecho. Es allí donde debe interferir el Estado con el objetivo de que dichas situaciones, no quebranten los primordiales derechos de los trabajadores. De allí a que muchos expertos al expresarse sobre el derecho de los trabajadores, mencionen con ímpetu el Derecho que acoge al grupo social, de personas con discapacidad.

Partiendo de la normativa fundamental se fue constituyendo el derecho laboral o también llamado derecho del trabajo, el cual se ha ido desarrollando, creando nuevas respuestas a los versátiles procesos sociales, llegando a su cúspide por medio de la afiliación de sus axiomas

esenciales o principios en las constituciones de los Estados, dentro del espacio denominado constitucionalismo social; logrando hacerse de la mayor firmeza, permanencia, y colocándolo en el más alto abolengo jurídico.

Las problemáticas sociales causadas por la manera de producción automática de la revolución industrial y por los fundamentos económicos del liberalismo, llevaron a la formación y desarrollo del movimiento obrero y la creación de algunas leyes laborales como primeras expresiones del Derecho de Trabajo. (Serrano, 1970, p. 2)

La primordial fuente del derecho del trabajo de principio estatal es la Constitución de la República del Ecuador, la cual contiene un conjunto de garantías, principios y derechos referentes al trabajo, que deben ser contemplados tanto por los otros principios del derecho estatal como no estatal, sin contravenirlos en forma alguna, con riesgo de ser manifiestos inconstitucionales y desaprovechar toda su eficacia jurídica.

Al recorrer de la historia han coexistido muchos hechos que han marcado períodos importantes en la constante lucha de los trabajadores por obtener mejoras; es así que, en nuestro país, haciendo referencia a los preceptos constitucionales del trabajo, se puede nivelar en dos periodos. El que comienza con la instauración de la República en 1830 y finaliza en 1929, con casi cien años de existencia Republicana, que da inició con una convulsionada etapa de afianzamiento como estado, se puede mencionar que hubo escasas prácticas constitucionales referentes al derecho del trabajo, en los inicios de la República, sin que esté presente una razón aparente para que tales habilidades conserven su continuidad en el tiempo.

Al haberse creado las primeras constituciones en Ecuador, estas presentaban disposiciones algo limitadas referentes al trabajo en correlación a la dependencia, a más de ello, para ser apreciado como

ciudadano y poseer los derechos estipulados y especialmente el de ser elector, era necesario practicar alguna profesión o trabajar en alguna industria de renombre, para ese momento se instituyó el sufragio restringido, pues solo se consideraba como, electores materiales como también económicos a quienes poseían cierta cantidad de bienes, que se conoce como votación censataria. El segundo periodo comienza con el decreto de la Constitución de 1929, dando inicio al nuevo constitucionalismo social que se utilizará de base hasta la actualidad.

Dicha Constitución es la primera en el Ecuador en fomentar el tema laboral de manera sistemática y efectiva, al integrar disposiciones tales como: excluir el apremio personal al título de servidumbre; colocar la protección al trabajo, en especial de mujeres y menores, regulando lo relativo a los salarios mínimos, jornadas o faenas máximas de trabajo, descanso semanales obligatorios, establecimiento de seguros sociales, salubridad y seguros de los establecimientos industriales, indemnizaciones por accidentes en el trabajo, inembargabilidad de la retribución, imposibilidad de descuento o compensación de los salarios, libertad de asociación y agremiación de obreros y patronos, prevé la creación de Tribunales de Conciliación para la solución de conflictos laborales; dispone que la ley regule lo concerniente al paro y a la huelga.

En la Constitución de 1845 fue abolida la esclavitud, determinación que de igual forma fue aprobada por las Constituciones Ecuatorianas de 1850 y 1852. La abolición de la esclavitud no fue cumplida con éxito por causas de índole económico, sucediendo esto años después con las reformas en las relaciones de la mano de obra o de producción; a pesar de lo sucedido los negros ya liberados comenzaron a ser partícipes involuntarios de otro tipo de explotación, cuando los anteriores dueños o amos les exigían a suscribir contratos de trabajo forzado por muchos años en condiciones que eran muy deplorables para los trabajadores.

En la Constitución de 1850 se tiene la iniciativa de incorporar, aun sin mencionarlo de manera explícita, la garantía de la libertad de trabajo, es decir que con dicha figura se incorpora la aspiración de los trabajadores de no ser obligados, a prestar los servicios de índole personal, en contra de su voluntad; y por otro lado, se crea la posibilidad de tener la elección de cualquier trabajo o actividad que sea productiva siempre y cuando no se encuentre limitada por la ley, mantenga buenas costumbres y cuente con seguridad para su libre ejecución, disposiciones que en la práctica no tuvieron mayor aceptación por parte de los ciudadanos.

En la constitución de 1878 se garantiza de forma precisa, la libertad de la industria que será perfeccionada con la Constitución de 1883 en donde se permite al contrato de trabajo como único mecanismo vinculante para que los trabajadores o empleados estén obligados a prestar sus servicios. Mientras la Constitución de 1906 trajo uno de los hechos más resaltantes de dicho periodo, el cual fue la cancelación de la prisión por deudas, lo cual en gran parte lograron ser beneficiados, tanto indígenas como personas de raza negra en la desmedida explotación y trabajos forzados que sufrían por parte de los patronos. A raíz de la aparición de la Constitución de 1929, se llega a dictar el Código de Trabajo en 1938, como el cuerpo legal que desarrollará las disposiciones constitucionales del trabajo.

Por otra parte, la Constitución de 1945 trajo consigo nuevos lineamientos tales como: protección especial a los contratos colectivos de trabajo; fundamentos de irrenunciabilidad; disminución o alteración de los derechos a los trabajadores; se desarrolla el concepto del salario familiar mediante el sistema de subsidios; se establece que el salario no se puede desmejorar y que debe ser pagado con moneda de curso legal y por periodos no mayores de un mes; se señala el límite máximo de la jornada frecuente y de las jornadas reducidas tanto en el subsuelo como la nocturna.

Además se instituye el descanso semanal de tiempo mínimo e ininterrumpido establecido, y el pago de 42 horas; se reconoce el derecho de los trabajadores públicos a organizarse, el despido injustificado debe ser indemnizado; la privación del huasipungo se interpreta como despido intempestivo; se prevé el aprendizaje; se reconoce el derecho a participar en las utilidades de la empresa; el salario se establece como crédito privilegiado; se crean las inspectorías del trabajo rurales y urbanas; se integra a la legislación nacional los convenios internacionales legalmente ratificados; se organiza y estructura el sistema de seguridad social, entre otros.

En la siguiente constitución se introduce nuevos elementos relativos al Derecho Laboral, tales como: el deber del Estado de procurar trabajo a los desocupados; el establecimiento de los salarios mínimos por ramas de trabajo; prohibición a los trabajadores públicos para formar sindicatos; nadie puede ser obligado a sindicalizarse; los empleados de empresas e instituciones del servicio público no puede declarar la huelga sino en base a una reglamentación especial; se marca el porcentaje mínimo de 5 por ciento de beneficios que deben repartirse entre los trabajadores de las empresas; se consagra el principio de igual trabajo igual gratificación, considerando solamente la preparación y especialización en el trabajo; el fundamento de libertad de contratación siempre que no contravenga disposiciones legales.

La Constitución de 1967 abre con la integración de nuevas legislaciones con fundamentos laborales: sanciones de los llamados paros y de las huelgas de los trabajadores públicos en contrariedad a la ley; las acciones para reclamos derivados del trabajo prescriben en el plazo establecido por la ley, contado desde la fecha de la terminación del trabajo; se ratifica que las vacaciones son canceladas monetariamente; se incrementa al 10 por ciento el porcentaje de pago de utilidades de los trabajadores; los conflictos individuales serán resueltos en juicios verbal sumarios.

Para la siguiente Constitución de 1978 se dio la entrada a nuevas normas inherentes al trabajo, el cual se regirá por los principios del derecho social; se garantizara la intangibilidad de los derechos de todos los trabajadores; respaldo a la persona en cuyo beneficio se realice la obra o se haga el servicio, a pesar que el contrato sea realizado por un intermediario, para el cumplimiento de las legislaciones sociales; menciona cuales son las características de la gratificación para el pago de las indemnizaciones de los trabajadores.

Entre los años de 1979 y 1984 se generan varios cambios laborales, durante este periodo, se aprueba la instalación del décimo quinto (15) sueldo, la ley de la semana laboral de cuarenta horas (40) y, se hace la duplicación del salario mínimo, este avance de la protección de los derechos de los trabajadores se logró gracias a la lucha inagotable de movimientos sindicales y sociales en general.

La Constitución Política de la República del Ecuador, de 1998 no propuso ningún cambio sustancial referente a la temática laboral. Con la dolarización de Ecuador para el año 2000 el país se estanca y pierde competitividad, y para superar esta debilidad se toma como estrategia el ingreso en los mercados internacionales. Dos leyes definen ese momento: La primera es Ley para la Transformación Económica del Ecuador (Trole I) que hace el ingreso de la contratación por horas, siendo gratificadas de igual manera, los diferentes beneficios y el descanso semanal, así como ambas partes podían dar por concluido el contrato de trabajo sin que se deba pagar alguna indemnización.

La otra normativa fue la Ley para la Producción de la Inversión y Participación Ciudadana (Trole II), la misma fija techos en la entrega de las utilidades; elimina la contratación colectiva celebrada con asociaciones integradas con más de treinta integrantes, regulación de las huelgas, da facilidad a despidos y la implementación de los contratos eventuales de

trabajo; ley que por sus características fue señalada como inconstitucional por el Tribunal Constitucional. Otra parte importante de la regularización laboral fue las reformas legales que lograron la intermediación laboral conocida como tercerización, puesta en 1998 y regulada de forma mucho más completa por la reforma del Código de Trabajo.

La actual Constitución de la República, vigente desde el 20 de octubre del 2008, contiene normas referentes a los derechos y principios fundamentales reconocidos en la anterior Ley Suprema, pero con un esquema más amplio en materia laboral. Por tanto, la actual Carta Magna tiene importantes ratificaciones e interesantes cambios constitucionales e institucionales en el ámbito laboral como: abolición del trabajo infantil; el trabajo decente respecto de las normas constitucionales; se reconoce a través de varias normas el principio de la no discriminación.

En esta, se afianza el principio de igual remuneración para trabajo de igual valor, se incluye normas para eliminar la discriminación tanto a jóvenes como a discapacitados y mujeres; respecto a la tercerización y la intermediación laboral la nueva Constitución da un salto importante declarando que la relación laboral es directa y bilateral, a la vez que prohíbe toda forma de precarización que atenten contra los derechos de los trabajadores, etc. permitiendo así su protección constitucional.

Estas podrían ser las principales antecesoras a lo largo de su historia, ya que el país ha tenido un total de 20 constituciones, la primera la cual fue elaborada en la ciudad de Riobamba el 23 de septiembre de 1830 y la última que es para la fecha la actual la que se encuentra aún en vigencia, fue en Montecristi durante el gobierno del ex presidente Rafael Correa.

## **2. DEFINICIONES DEL DERECHO LABORAL**

Varios tratadistas del Derecho del Trabajo han definido esta área social de conocimiento, claro está que lo han hecho desde su punto de vista

respondiendo a su posición de clase y escuela económica a la representan, entre estos autores tenemos a los siguientes:

¿Cuál es el concepto del Derecho del Trabajo? Para Trueba Urbina (citado por Borrel, 2006) el derecho del trabajo es "...el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana". (p. 3). Por su parte, Mario de la Cueva (2007) dice que el derecho del trabajo es "...la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital" (p. 85).

Fernando Flores Gómez y Gustavo Carvajal, definen al derecho del trabajo como el "conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo." (Fernando Flores Gómez González y Gustavo Carvajal Moreno. Nociones de Derecho. Editorial Porrúa. Año 2013. Página 241).

Por nuestra parte definiendo el derecho laboral diremos que es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores y de las organizaciones de trabajadores y patronales con el estado.

El papel del estado tiene capital importancia en materia laboral por cuanto es el encargado de hacer cumplir las leyes laborales, al interior del país y sobre todo por ser el garantizador del cumplimiento de los convenios internacionales adquiridos en los diversos tratados en que el Ecuador es suscriptor.

Quedando claro entonces que de una manera directa el Derecho Social es la raíz y motivación en el Derecho Laboral, por consiguiente, la

regulación o comparación entre el sector económico y el de los empleadores y por supuesto los derechos de los trabajadores. De acuerdo al experto, el derecho social es la categorización jurídica ideal toda vez que:

Se apreció [...] que la cotidianidad jurídica de los grupos humanos semejantes (clase campestre, clase que trabaja, económicamente frágiles, etc.), no dejaba llevarse o guiarse por los principios del derecho privado, regente de las relaciones entre los particulares, sobre las bases de equidad y veedor de sus intereses bilaterales, con visión a realizar la justicia de los cambios. Tampoco podría incluirse dentro del modelo del derecho público que reglamenta las relaciones entre el Estado y los pueblos, sobre cimientos de supra y subordinación. (Santos, 1994. p, 25)

De lo mencionado antes en la cita, se puede definir entonces que el derecho laboral posee una naturaleza bastante particular, toda vez que pretende regular los bienes económicos del capital de índole privado, la empresa y la producción de riqueza, simultáneamente con la dignidad y el resarcimiento justo para los trabajadores que son los "instrumentos" necesarios para lograr el nivel de productividad deseado por los empleadores.

Debido a la delicadeza de este elemento y para evitar injusticias por parte de los empleadores toda vez que el trabajo es el apoyo de los ciudadanos, es necesaria la interposición y control estatal. Con respecto a la intercesión del Estado, el Doctor Julio César Trujillo también menciona que "[...]. La intercesión del Estado se colocó, en un primer momento, a compensar las exigencias adecuadas del obrerismo e hizo del amparo del obrero, el objeto fundamental de las nuevas legislaciones; [...]" (2008, p. 23). Este detalle es fácilmente reconocido en el espíritu actual de las entidades reguladores y la ley laboral.

Por lo antes mencionado, el Derecho Laboral no consigue ser plenamente clasificado dentro de la clase de "Derecho Privado" pues no se estipula en dos partes de condiciones igualitarias, ni menos de derecho público, pues el Estado no es una parte establecida. El Derecho Laboral es un combinado que engrana de la mejor manera, dentro de su misma categoría designada como "Derecho Social".

Por lo que se termina definiendo al derecho laboral como el conjunto de legislaciones positivas y doctrinas relativas a las conexiones entre el capital y la mano de obra, establecida con los empresarios y trabajadores, en los basamentos legales, contractuales y tradicionales de los dos factores básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y supremo, que ha de delimitar las líneas esenciales de los deberes y derechos de las partes involucradas en el proceso de manufactura o producción laboral.

### **3. INCLUSIÓN LABORAL Y EXCLUSIÓN LABORAL**

#### **3.1. INCLUSION LABORAL**

Según la Organización Internacional del trabajo (OIT) la inclusión laboral es: Contar con el acceso a poseer un estilo de vida independiente que se genera por el desarrollo de un oficio y/o trabajo que provea de los medios económicos para el sostenimiento personal y de su familia, uno de los derechos fundamentales es el de trabajar, y el cual se encuentra estipulado en la Constitución.

Si de derechos se debe hablar, el derecho a la inclusión laboral es el poder lograr facilitarle un trabajo de manera eficiente y activa a todas y cada una de las personas con discapacidad, eliminando la discriminación, y por ende generar un alivio a que la realidad económica y productiva de estos ciudadanos mejore, la labor encaminada es la búsqueda de la correspondencia de oportunidades para estas personas que son

menospreciadas en cierto modo por su estado y condición de discapacidad, lo cual hace ver afectado su derecho a obtener a un trabajo.

Es por ello que como principal instancia se define que la inclusión implica que todos los planes, manejos, servicios y el contexto deban adecuarse, planificarse y establecerse para garantizar el libre, digno y autónomo desarrollo de las personas, basado en el respeto y tolerancia de las diferencias, habilidades y necesidades que garanticen el acceso equitativo, coordinado y participativo.

En la inclusión laboral lo fundamental, son las proporciones de trabajo que se ofrecen para mejorar las circunstancias de vida y desarrollo de las personas con discapacidades, a los cuales se les debe procurar el acceso a la igualdad de bienes y servicios desde salud, emocionales y sociales, para que puedan ingresar de forma óptima a integrar un sector de trabajo bien establecido.

La inclusión, se define como “un concepto ideológico que anhelan todos los habitantes de un país, que se pueda ejercer los derechos y gozar de una vida digna; permitiendo justamente al espacio de los contextos tienen la oportunidad de ser partícipes absolutamente en todas las actividades que se brindan a las personas que no poseen discapacidades” (Cajas, 2009 citado por Padilla, 2010).

Por lo que una sociedad que fomenta la inclusión es aquella que acepta las diferencias individuales, valora al ser humano y por consiguiente toma la decisión de crear diversas oportunidades para evitar que sus miembros se estancan en su desarrollo integral, donde se convierten en entes activos de la sociedad y por ende tengan autonomía en cada una de sus actividades de la vida diaria y en el campo laboral.

### **3.2. EXCLUSIÓN LABORAL**

Para nadie es un secreto la existencia de las seriaciones que ocurren para la selección de personal, las mismas tienden a estar presentes en diferentes instituciones tanto públicas como privadas, en las cuales para realizar la elección de personal se cumple con un proceso de selección, pero para realizarlas como si fuese un filtro selectivo se realizan evaluando exclusivamente las exigencias profesionales apropiadas para lograr formalizar las asignaciones propias de un trabajo; se consideran en este proceso otras consideraciones, tales como lo son la edad, el estatus civil, la apariencia física e incluso el que tengan hijos.

Estos vendrían siendo filtros de selección que como se conoce, algo o nada tendrían que estar relacionados con las capacidades y conocimientos que se solicitan para cumplir con una actividad laboral, y es ahí donde se genera la exclusión laboral, la cual no es más que la separación, discriminación, supresión o preferencia de trato que se les da a los solicitantes, la cual se origina, con iniciativa o con ocasión de una relación de trabajo, obedeciendo a criterios raciales, de color, género, religión, sindicación, preferencia política o cualquier otro factor considerado ilógico e injustificado, y que tenga como fin el perturbar o invalidar el trato igualitario en el cargo y labor a ejecutar.

La exclusión tiende a presentarse como una práctica, y el prejuicio como un comportamiento. La legislación se rige gracias a las ejecuciones de las acciones realizadas por parte de los empleadores, no a sus emociones, si dichas acciones conforman lo que está legalmente establecido como resultados discriminatorios, son netamente ilegales aparte de que se supongan como buenos propósitos de la empresa (Newstrom,2011).

## **4. DISCAPACIDAD LABORAL**

### **4.1. GENERALIDADES DE DISCAPACIDAD**

La discapacidad según algunos autores es un concepto que evoluciona en relación a la construcción de una serie de normativas encaminadas a proteger derechos integrales de las personas que padecen de ciertas discapacidades.

#### **4.2. DISCAPACIDAD LABORAL**

Las Naciones Unidas a través de sus organismos han impulsado algunos tratados sobre la materia, enfocados a la inserción de estas personas en las diversas actividades laborales. Específicamente nuestro país ha introducido en la última constitución algunas garantías para las personas con discapacidad especialmente en la obligatoriedad que tienen tanto el sector público como privado de contratar el 4 % de estas personas en sus nóminas.

Para describir este estereotipo social, en primera instancia se debe reconocer el término de discapacidad; siendo este una generalidad que abarca las limitaciones, deficiencias y restricciones que reprimen al individuo para realizar actividades comunes con normalidad; esto se debe a que de una u otra forma el mismo tiene una condición distinta a los demás. Cabe señalar; que son diferencias vistas en las características físicas humanas que evocan ciertos estereotipos que sugieren la aplicación de procedimientos especiales para adoptar en un determinado ambiente un individuo con diversidad funcional o discapacidad. (OMS, 2018).

Ahora bien, a partir de esta descripción se puede decir que la discapacidad laboral se refiere al hecho de que un individuo presente características físicas diferentes que limiten su capacidad para realizar actividades en el ámbito laboral (Celis y Chacón, 2013). Resaltando con ello, la implicación social que este estereotipo revela sobre la sociedad actual, es decir, actualmente este tipo de discapacidad es una de las que tiene mayor peso sobre la sociedad, dado que un individuo que por razones obvias no pueda desenvolverse en el ámbito laboral con naturalidad, las

instituciones tanto públicas como privadas están obligadas bajo normativas jurídicas a prestar la total disponibilidad para la inserción de personas con discapacidad al proceso laboral.

### **4.3. TIPOS DE DISCAPACIDADES**

#### **4.3.1. DISCAPACIDAD MOTRIZ**

Es una condición extrínseca o intrínseca que afecta el desarrollo o progreso de vida que interfiere o aminora el control y movimiento del cuerpo total o parcialmente, generando así interferencias en el movimiento, equilibrio, manejo, habla y respiración de las personas con dicha condición, limitando su evolución personal y social. La misma se presenta cuando están presentes alteraciones en los músculos, articulaciones, huesos o medula espinal, así como por cualquier afectación del cerebro en lo correspondiente al área motriz interfiriendo en la movilidad de la persona. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016).

Esta característica o especificación presente en esta discapacidad se ve afectada gran parte de la movilidad y desplazamiento del cuerpo, imposibilitando la posibilidad de ejecutar actividades de índole normal, ya que la misma impide la facilidad del movimiento por la alteración de carácter muscular, generando dificultad en su desplazamiento.

#### **4.3.2. DISCAPACIDAD COGNITIVO – INTELECTUAL**

Es aquella distinguida por una disminución o aminoramiento en las funciones cognitivo conductuales principales, tales como lo son la inteligencia, el aprendizaje y el lenguaje, motricidad fina, así como de las funciones motoras gruesa. Dicha discapacidad incluye a los niños, jóvenes y adultos que poseen dificultades para el aprendizaje, de igual manera al realizar ciertas actividades de la vida cotidiana, o en la manera de interactuar con otras personas (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016).

En lo que refiere esta condición de discapacidad cognitiva imposibilita la habilidad de la adquisición de los aprendizajes de igual manera en la comunicación, pero muy a pesar de estos impedimentos mencionados, las habilidades y capacidades llegan a mejorar específicamente recibiendo la atención terapéutica adecuada, el cual le permitirá integrarse en la vida social de manera normal sin inconvenientes.

#### **4.3.3. DISCAPACIDAD AUDITIVA**

Esta condición de discapacidad se le considera como factor común que se desarrolla en las personas de manera congénita, o adquirida, bien sea en edad temprana o adulta en el caso que sea degenerativa o adquirida, afectando esto en las diversas actividades en la vida cotidiana que da entrada a diferentes situaciones en su interacción con los demás, pues impide llegar a percibir a través de la audición sonidos emitidos de su entorno que muchas veces dependen del grado de su pérdida auditiva, como por ejemplo: sonidos del lenguaje oral, y obstáculos que se presentan en el contexto en el que se desarrolla la persona.

#### **4.3.4. DISCAPACIDAD VISUAL**

El deterioro o detrimento visual derivado por las anomalías en el sistema ocular bien sean de índole congénito o adquirido van limitando y desmejorando las funciones que conforman el órgano visual, generando discapacidad total o parcial para ejecutar funciones utilizando el sentido de la vista, aun así, contando con ayuda de auxiliares ópticos, el detrimento de la funcionalidad de la que se está refiriendo no se reduce. De la misma forma hereditaria o adquirida, puede darse en ocasiones de manera estable o desarrollarse progresivamente hasta irse convirtiendo en ceguera parcial o, inclusive llegar a la ceguera total. (Llaguno, 2014, p. 12)

## **5. INTEGRACIÓN SOCIAL**

La integración social es la razón por el cual se realiza con mayor fluidez y facilidad la inclusión a la sociedad a personas denigradas, tales como personas con discapacidades, condiciones físicas, médicas o clínicas, así como individuos o familias de estratos económicos bajos o limitados, de igual manera en situación de indigencia. Dicha integración en el enfoque social permite activar la autoestima y el bienestar tanto propio como el colectivo, pero cuando no se logra dicha integración, los ciudadanos son proclives a ser excluidos.

Se entiende por integración social el conjunto de acciones y actividades concatenadas para ayudar a ingresar a individuos con capacidades distintas a que se desarrolle con plenitud en determinado ambiente; sin cuestionar desde el punto de vista discriminatorio. Así pues, la integración social, abarca el proceso de cambio personal y social del individuo; con herramientas suficientes para el desenvolvimiento y la interacción con la sociedad (UMAD, 2006).

Por otro lado, se entiende que la integración social hace que cada individuo con habilidades distintas comparta las mismas con los que tienen otra inclinación; lo que rompe el paradigma de no vinculación por diferencias especiales, esto trae como resultado que los individuos reafirmen sus metas y confronten problemas con naturalidad y flexibilidad, es decir, hace del individuo un ser capaz de responder afirmativamente ante situaciones adversas.

## **6. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA Y ECONÓMICAMENTE NO ACTIVA**

La Población económicamente activa (PEA) hace referencia a toda persona con 15 años y más que trabajan por lo menos una hora en la semana o aunque no hayan trabajado, poseyeron trabajo, se les conoce

como empleados; y las personas que no contaban con un empleo, pero se encontraban disponibles para trabajar y están en la búsqueda de un empleo se les conoce como desempleados.

La Población económicamente inactiva (PEI) habla de todas aquellas personas con 15 años y más que no se encuentran empleadas es decir sin trabajo u ocupación, pero en su momento no buscan un trabajo y no se encontraban disponibles para ocupar un trabajo u oficio. Por lo general las clases de inactividad son: retirados o jubilados, amas de casa, estudiantes, etc.

## **7. EL DESEMPLEO Y EL SUBEMPLEO**

Se conoce al subempleo por insuficiencia de tiempo para un trabajo a las personas con empleo las cuales, en el periodo de la semana de referencia, laboran un tiempo menor de cuarenta (40) horas seguras en la semana, y reciben ingresos por sus laborales de forma igualitaria, las cuales son superiores o inferiores al salario mínimo, y de igual forma anhelan y se encuentran disponibles para poder trabajar horas adicionales.

Los subempleados son las personas con un empleo que, durante toda la semana de referencia, contaron con ingresos menores al salario mínimo y/o trabajaron mucho menos de la jornada legal establecida y anhelan y poseen la disponibilidad de laborar horas adicionales.

## CAPÍTULO II

### NORMATIVA LEGAL EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS DISCAPACITADAS

#### 1. IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

De acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador en el principio número 2 en su artículo 326, muestra el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, en los siguientes términos: “*Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. será nula toda disposición en contrario*” (Constitución de la República del Ecuador, 2008), norma que también se encuentra estipulada en el artículo 4 del Código del Trabajo vigente.

Esto significa, que la irrenunciabilidad radica en el impedimento jurídico de privarse voluntariamente a las preeminencias concedidas, en este caso por el derecho laboral en pro de un beneficio; esto solo significa que, un trabajador espontáneamente no puede renunciar a sus derechos reconocidos a su favor. Actualmente, en la realidad práctica dicha protección legal y constitucional pasa a transformarse en un simple enunciado lírico, su acatamiento es letra muerta, ya que en situaciones de intranquilidad extrema la persona al verse desempleado, muchas de esas veces son capaces de trabajar percibiendo ingresos extremadamente bajos al básico determinado por la ley, siendo pues víctimas del abuso y explotación patronal principalmente cuando se someten a la sumisión de contratantes particulares.

#### 2. INTANGIBILIDAD DE DERECHOS

En relación a esta definición, se podría señalar que la intangibilidad resulta ser aquello que no se puede tocar ya que no tiene forma o tamaño definido. A esto se debe, que todo derecho reconocido al trabajador no se puede tocar o reducir, todo lo contrario, lo que debería ser es mejorar,

ejemplo: si le cancelan 340 dólares al mes, y subsiguientemente realizan un aumento de 100 dólares, en los meses posteriores ese aumento el patrono no lo puede quitar. Otro ejemplo tenemos, cuando el contratante suministra 5 uniformes al año a sus empleados, en los años siguientes no puede reducir esa cantidad suministrándole solamente 4 uniformes.

En relación a esto, mediante este principio, los derechos logrados por los trabajadores simplemente pueden ser mejorados. Bajo este precepto, si bien los derechos de los empleados, gracias al principio de intangibilidad, no deben ser ignorados ni desmejorados, esto no quiere decir que los mismos no puedan ser reformados; se promueve que los derechos sean mejorados; ya que la misma Constitución reconoce, en su principio número 8 del artículo 11, que habla del principio de progresividad, por el cual el contenido de los derechos debe desarrollarse de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas, ya que resulta un deber necesario del Estado forjar y responder las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

### **3. DERECHOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Es importante hacer referencia a aquellas cualidades o valores esenciales e intactos del ser humano que son el centro de protección jurídica. Con esta enunciación se hace referencia a los derechos que están registrados y resguardados por la Constitución de la República. Vale resaltar que la expresión derechos humanos, de acuerdo a los especialistas en la materia, actualmente posee un contenido más amplio en lo que respecta a las exigencias afines con los siguientes valores: dignidad, libertad e incluso la igualdad del ser humano.

### **3.1. LOS DERECHOS Y LAS GARANTÍAS**

Se concibe que los Derechos son aquellas potestades o valores fundamentales que tiene cada persona y que están registrados por el orden jurídico nacional e internacional; la creencia expresa que un derecho simboliza que no hay trabas para su ejercicio, salvo las prohibiciones señaladas por el propio ordenamiento jurídico, queda claro, que las Garantías son los medios o instrumentos jurídicos determinados para certificar el libre ejercicio de los Derechos. Esto representa, que las garantías están diseñadas para proteger a los derechos cuando estos son vulnerados o violentados. En tal sentido, se manejan como freno contra la ilegalidad y las transgresiones.

### **3.2. DERECHOS Y DEBERES**

Al mencionar los derechos no debemos dejar de describir a los deberes, ya que se trata de dos dimensiones de única realidad. Los derechos fundamentales tienen que ser concebidos en esta doble e inesperable dimensión de derechos/deberes. Debido a su fundamento en el propio ambiente del ser humano, un ser sociable por excelencia, de la misma convivencia social exige la interrelación de los derechos con sus correlativos deberes.

En la actual Constitución del Estado está presente la correlación derecho-deber. Ya que se establece como en todas las constituciones vigentes los correlativos derechos y obligaciones tanto de los gobernantes para con los regidos, como de éstos para con la sociedad y el Estado.

### **3.3. LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS**

Se entiende que el ser humano tiene una dimensión fundamental que es su dignidad; siendo esta la raíz de todos los derechos fundamentales, Dicho de otro modo, todos los derechos se desglosan de la dignidad

inherente a al ser humano. Se entiende que una persona tiene dignidad que lo diferencia y lo enaltece sobre su entorno. Dicha dignidad, debe ser respetada, implica una serie de exigencias, las cuales constituyen los derechos y libertades esenciales, que deben ser igualmente respetados y reconocidos.

La extensión ética de la dignidad hace que el hombre no deba ser nunca mecanizado, como un simple medio al servicio de otros objetivos. El hombre siempre será el principal instructor de toda organización social y política. Siendo pues, el origen y el fin del Estado y así se formula en las nuevas constituciones. Así pues, por ejemplo, en derechos tales como la integración física y moral, la libertad del conocimiento y de la religión, la no discriminación, el derecho a la dignidad, a la intimidad personal, entre otros.

Tomando en cuenta, la previsión y seguridad social, con los derechos de la familia y con las exigencias vitales de la sociedad, como lo son salarios justos, salud, educación, acceso a la residencia y a los bienes públicos, función social de la pertenencia y otras más, sin embargo, los derechos económicos, sociales y culturales son los más difíciles de concretar. Su realización efectiva está condicionada por el grado de desarrollo socioeconómico y político de los Estados.

En tal sentido, los derechos civiles y políticos, la protección y garantía que debe dar el Estado se resume en no violentarlos, en no lesionarlos mediante su acción u omisión. En cambio, en los derechos económicos, sociales y culturales, la obligación del Estado es propiciar las condiciones necesarias para satisfacer los requerimientos de carácter económico, social y cultural de la población, o de remover los obstáculos que impiden tal satisfacción. Estos derechos son de celeridad paulatina, mientras que los civiles y gubernativos son de aplicación inmediata.

#### 4. LEYES Y REFORMAS

En relación a las leyes y reformas fundamentales se fue constituyendo el derecho del trabajo o derecho laboral, el cual ha ido creciendo, creando nuevas respuestas a los versátiles métodos sociales, alcanzando su cumbre por medio de la incorporación de sus fundamentos o principios en la constitución del Estado.

Convenio 111 de la OIT, 1958: Conexo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. A lo concerniente de este Convenio, el concepto de discriminación define:

1. Cual fuera la distinción, excepción o predilección fundamentada en motivos de raza, ascendencia nacional u origen social, sexo, religión, opinión pública, que lleve por efecto anular o perturbar la igualdad de oportunidades o de sociabilidad en el empleo y su ocupación.
2. Las diferencias, excepciones o predilecciones basadas en las evaluaciones exigidas para un empleo explícito no serán consideradas como discriminación.
3. A lo concerniente de este Convenio, los términos de oficio y ocupación incluyen tanto la entrada a los medios de preparación profesional y la admisión en el empleo y en las diferentes ocupaciones como también las condiciones de trabajo. (La Organización Internacional del Trabajo OIT; C111 - Acuerdo sobre la segregación - ocupación y empleo-1958, núm. 111).

Considerando que, como se señala en la OIT, todos los derechos deben ser destinados a todas las personas con discapacidades sin desigualdad alguna se debe dar un trato igualitario, y es de obligatoriedad del estado tomar las medidas inherentes para que se ejecute el cumplimiento de las mismas.

Todos los DDHH son universales, son inherentes al ser humano, y están correspondidos entre sí. Dado que estos son inviolables, e inalienables y que entre ellos no hay una predilección de uno con respecto del otro, el adelanto de cualquiera de ellos no se puede indemnizar con el quebranto de otro. La obligación ineludible (de mayor peso) de los Estados, es motivar y resguardar todos los derechos humanos y autonomías fundamentales, entre ellos el derecho al de poseer un trabajo favorecedor y armonioso que avale los medios de sostenimiento necesarios, que generen patrimonio.

Llevando esto a definir que, se le avala no solo del derecho a ser contratado y propuesto para un empleo, sino para que se desempeñe con total armonía con dicho objetivo, de igual manera debe permitírsele el fácil acceso que debe tener las garantías de protección y beneficios, entre otras cosas debe procurar el libre transitar, sin obstáculo arquitectónico alguno, de igual forma el objetivo del Estado, como de los contratantes, enfocado en la implementación de servicios sociales, que pueden ser receptores de preparación profesional, y de rehabilitación, a fin de facilitar el libre y completo progreso en el trabajo de esta variedad de trabajadores que presentan una discapacidad.

## **5. PRINCIPIOS DE IGUALDAD EN EL ECUADOR**

El derecho humano de obtener un trabajo en igualdad de condiciones y oportunidades en referencia al conocido grupo de personas con discapacidad ha sido un tema importante, porque en la actualidad de nuestro país son elevados los índices de desempleo específicamente para este grupo de personas con, porque siguen estando esas barreras improcedentes, y a pesar de contar con leyes que específicamente los mencionan, como en la actual Constitución de la República del Ecuador (CRE) en su Artículo 11 numeral 2, en la que se sugiere que las personas son iguales y disfrutaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

El derecho de igualdad es uno de los más importantes en la humanidad para una equidad justa entre la ley y el ser humano, el fundamento de igualdad consiste en dar un trato equivalente para todas y cada uno de los individuos, neutralizando así la discriminación. La igualdad es el pilar esencial de la justicia gracias a esta se corresponde a un igual trato a los seres humanos.

El principio de igualdad ante la ley ha sido uno de los principios que más ha progresado gracias a la cualidad que posee, al analizar la igualdad es claro que se atañe con la universalidad, la realidad social y en la actualidad da a conocer que existe una gran desigualdad social, pero es ahí en donde este principio debe actuar conforme a la ley.

## **6. GARANTÍAS Y DERECHOS SEGÚN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**

El Estado constitucional de derechos del Ecuador, mediante su marco constitucional y de otras normativas legales, establece el respeto, protección y garantía de los derechos humanos y consagra la atención prioritaria para aquellas personas pertenecientes a los grupos tradicionalmente excluidos, como son las personas con discapacidad y en tal sentido, es primordial concebir la ejecución del principio de igualdad y no distinción de manera desviada en cada una de sus políticas y acciones.

En relación al principio antes mencionado y, dada la histórica situación de discriminación que han experimentado las personas con discapacidad, la Constitución prevé el derecho de las mismas a recibir atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, lo cual se traduce, a su vez, en la obligación estatal de adoptar medidas para certificar el pleno ejercicio del derechos para los individuos con discapacidad, tomando en consideración los obstáculos específicos que este grupo poblacional enfrenta.

La legislación y la institucionalidad relacionadas con la protección de las personas con discapacidad han tenido un avance interesante en el país, especialmente a partir del año 2012 en el que se expide la Ley Orgánica de Discapacidades, normativa que impulsó la atención interinstitucional a las personas con discapacidad, con enfoque de derechos y que permitió la creación del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) como entidad autónoma y rectora del tema en el país, con el precepto legal de dictar políticas generales en relación a las discapacidades, coordinar las acciones públicas y privadas, e impulsar investigaciones sobre temáticas relacionadas.

Durante el año 2007 la Vicepresidencia de la República tomó por encargo presidencial la atención a las personas con discapacidad, por lo cual, mediante Decreto Ejecutivo No. Seis (06) del año 2013, se instauró (SETEDIS) Secretaría Técnica de Discapacidades como oficina adscrita a la Vicepresidencia de la República. Esta Secretaría es encargada de promover y asegurar el goce pleno de los derechos de los individuos con discapacidad del Ecuador a través de la coordinación interinstitucional, seguimiento de políticas y ejecución de planes, programas y proyectos; causando acciones de prevención, atención, investigación e integración.

Un nuevo avance a nivel normativo constituye la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad entre los que destaca el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades que reemplazará al actual CONADIS y que se encargará de la promoción y protección de los derechos y garantías de las personas con discapacidad.

Es importante señalar que, el nuevo Código Orgánico Integral Penal tipifica a la discriminación como un delito; y que la Ley Orgánica de Comunicación adopta medidas que favorecen el ejercicio del derecho de dirección a la comunicación por parte de los individuos con discapacidad a través del lenguaje de señas y el sistema Braille. Recordando que las

Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH) tienen en su mandato constitucional o legal, la defensa y promoción de los derechos humanos, la DPE ejerce a nivel nacional dichas funciones y ha sido concluyente en establecer como eje de trabajo la igualdad y no distinción y en poner énfasis en el cuidado prioritario que requieren las personas con discapacidad, tal y como reza el artículo 35 de la Constitución.

Entre las acciones realizadas por la DPE en esta materia se pueden señalar: la publicación de textos relacionados con el derecho a la igualdad y no discriminación, como son la Guía de Atención de Casos de Discriminación y el Compendio de los Casos Defensoriales más relevantes en relación a este tema, en los que se hace estudios y análisis que recopilan información valiosa sobre la discriminación a la que pueden estar sujetas las personas con discapacidades y los mecanismos que se puede activar para su protección; la creación de la Dirección Nacional del Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura que vela por el cumplimiento de los derechos de las personas privadas de libertad evitando los tratos crueles, inhumanos y degradantes, teniendo como eje transversal los derechos de los grupos de atención prioritaria, la participación en diversos talleres organizados tanto por instituciones del Estado cuanto por la sociedad civil para contribuir al empoderamiento de las personas de su derecho a la igualdad y no discriminación.

## **6.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

- Art.33.- El Estado responderá a las personas que trabajan en pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable libremente escogido y aceptado.
- Art. 47.- El Estado garantizará, (...) procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social, numeral 5.- El trabajo en situaciones de igualdad de

oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de habilidades que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

- Art.330.- Se certificará la inclusión laboral en igualdad de contextos, al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El estado y los patronos efectuaran servicios sociales y de ayuda social para facilitar su actividad.
- Art.341.- El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad y la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos conjuntos que requieran respeto especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia en condición de su salud o de discapacidad (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

A la fecha se encuentra vigente la Constitución de la República, promulgada el 20 de octubre del 2008, la cual contiene normas referentes a los derechos y principios fundamentales, constantes ya en la constitución de 1998, pero con disposiciones más amplias, en lo referente a la materia laboral.

Por lo que, la actual Carta Magna tiene significativos e interesantes cambios constitucionales de instituciones en el ámbito laboral como: derogación del trabajo infantil; el trabajo decente, respecto de las reglas constitucionales; se da reconocimiento a través de varias normas al principio de la no discriminación, se instituye el principio de igual remuneración para trabajo de igual valor, se incluye disposiciones para eliminar la discriminación tanto a jóvenes como a personas discapacitadas y mujeres; referente a la tercerización y la intermediación laboral la nueva

Constitución da un paso importante declarando que la relación laboral es directa y bilateral a la vez que prohíbe toda forma de situación de precariedad que atenten contra los derechos de los trabajadores, etc. permitiendo así su protección constitucional.

La Constitución de la República del Ecuador, también llamada regularmente como Carta Magna es la ley superior de la República del Ecuador. Es la columna y la fuente de la autoridad jurídica donde se mantiene la existencia política del Ecuador y del gobierno, y dentro de la misma encontramos inmerso en el Capítulo Tercero, referente a los Derechos de las Personas y Grupos de Atención Prioritaria, Sección Sexta, incluye la temática de las Personas con Discapacidades.

Ahora bien, la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 47, núm. 5.- Instituye que el Estado garantizará un sistema de prevención de las personas con discapacidades y, de manera vinculada con la sociedad y la familia, gestionará la equidad de oportunidades para las personas con discapacidades y su unificación social. Les contempla, entre otros, el derecho al trabajo en circunstancias de igualdad de proporciones, que fomente sus potencialidades y capacidades, por medio de políticas que lleven a su incorporación en entidades públicas y privadas. (Asamblea Nacional Constituyente. Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Motivo por el cual se logra definir e interpretar que son notables los alcances en el presente artículo inmerso en la constitución vigente, donde expresa, de manera muy explícita en cuanto a los derechos que poseen las personas con discapacidad, así como los tiene el ciudadano común. En el mismo habla sobre el Desarrollo de la ley orgánica de discapacidades, la cual por medio de su legislación otorga a las personas con discapacidades el derecho de obtener un trabajo donde sea tratado en igualdad de condiciones, de la misma manera que cuente con oportunidades, donde se hagan notar sus capacidades, habilidades y potencialidades, y que por

medio de políticas de estado logren su inclusión e integración laboral en entidades públicas, así como privadas.

Las normas constitucionales plantean el cambio de paradigmas en lo referente a la consideración del trabajo, definiendo su centralidad en la economía por sobre el capital y como su fin, obtener el buen vivir. En referencia a las constituciones anteriores la actual, el trabajo no simplemente es un derecho y un deber social, sino que además es principio de realización personal y base de la economía personal y social.

De igual manera, mediante el art. 330 de la Constitución del Ecuador se inicia la inclusión y sociabilidad en igualdad de condiciones a un trabajo remunerado de las personas con discapacidades. Por lo que el Estado, así como los empleadores convendrán a implementar bienes sociales y de ayuda especial para permitir su actividad. Queda terminantemente prohibido reducir la remuneración del trabajador con discapacidades por cualquier caso relativo a su condición (Asamblea Nacional Constituyente. Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Se contemplará la inclusión y fácil acceso en igualdad de condiciones al trabajo, de igual manera una apropiada remuneración económica de las personas con discapacidad. El Estado y los contratantes ejecutaran servicios sociales y de ayuda prioritaria para la mejora de sus funciones. queda totalmente prohibido disminuir o desmejorar la remuneración del trabajador que presenta una discapacidad por cualquier motivo o circunstancia referente a su condición.

En lo concerniente a la existencia de Garantías Constitucionales que avalan el Derecho a la Inclusión Laboral de las personas con discapacidades en el Ecuador, se pueden mencionar que existen artículos que apoyan dichas garantías, como la prescrita en la Constitución de la República del Ecuador, en el art. 47.- “El Estado garantizará políticas de

prevención de las discapacidades y, de manera vinculada con la sociedad y la familia, encaminará la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades y su integración e inclusión social” (Asamblea Nacional Constituyente. Constitución de la República del Ecuador, 2008). Todo esto con el fin de dar valor e igualdad de condiciones a la ciudadanía con discapacidades.

En el mismo orden de ideas la Constitución de la República del Ecuador, en su art. 330.- Establece que se garantizara la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los contratantes implementaran servicios sociales y de colaboración especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la retribución del trabajador con discapacidades por cualquier causa, razón o circunstancia referente a su condición.

## **6.2. CÓDIGO DEL TRABAJO**

Para aunar en este punto, se efectúa una cita haciendo referencia que:

...al Código de Trabajo podría definirlo argumentando que, es el conjunto metódico y sistemático de prácticas legales inherentes al trabajo, es decir, a la actividad constante y metódica del hombre encaminada a la protección de bienes económicos (LLANGA, 2006, p.52).

- Art. 5. Los empleados judiciales y administrativos están obligados en ofrecer a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.
- N°35.- Las empresas e instituciones públicas o privadas para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad harán adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la legislación de Discapacidades, normas INEN, sobre facilidad al

medio físico y los convenios y acuerdos internacionales suscritos por el país. (Código del Trabajo, 2013)

De igual manera el artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina que:

El empleador bien sea público o privado, que contenga un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores, está inexcusablemente obligado a contratar, por lo menos, a una persona con alguna discapacidad, en actividades o labores de índole permanentes que se supongan apropiadas en cuanto a sus conocimientos o bien sea física y/o que solicite aptitudes de carácter individual, observándose los principios de ecuanimidad de género y multiplicidad de discapacidades (Congreso Nacional. Código del Trabajo. 2005).

A partir del año 2009, toda institución o empresa empleadora queda en la situación de manejar un porcentaje de trato a personas con discapacidades del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural. Es notable la obligación que presentan los empleadores a la integración de un porcentaje de personas con discapacidades en sus filas de trabajadores, sin presentar distinción alguna sea cual sea la circunstancia de discapacidades, considerando todas las destrezas y capacidades que poseen todos y cada uno de los ciudadanos que opten por una fuente de trabajo digno.

En las instituciones públicas los individuos con o sin discapacidades están en la obligación de adecuar y ajustarse a las diversas necesidades de las personas en situación de dificultad, con estimulación, soporte y generación de normas de amparo que acrecienten la seguridad laboral, empoderamiento de su labor e independencia económica que aporte al desarrollo empresarial, individual, familiar y nacional.

Al considerarse personas con ciertas condiciones se encuentran en desventaja y mucho más sin poder contar con ayuda y mejoras para compensar en algo sus discapacidades, además que se correspondería dar un trato preferencial para este grupo de atención primordial como lo indica en su Art. 35.- la Constitución de la República del Ecuador:

Las mujeres embarazadas, adultos mayores, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidades, privadas de libertad y quienes muestren enfermedades delicadas o de alta complejidad, contarán con atención prioritaria y facultada en los recintos, público y privado (Constitución de la República del Ecuador; Legislación codificada. 2008, registro Oficial No. 449).

Dicho cuidado prioritario la recibirán las personas en un escenario de alto riesgo, las víctimas de violencia sexual y doméstica, maltrato de índole infantil, desastres naturales. El estado ofrecerá protección a las personas que muestren condición de doble inseguridad. El modelo social de las personas con discapacidad se orienta en la instauración y atención de reglamentos, en ambientes de respeto, integración, igualdad, y participación recíproca, considerando que una de las más grandes dificultades que soportan las personas con discapacidad, no son los contextos que confinan su normal desenvolvimiento, si no de la mentalidad de los individuos que los excluyen, evaden y discriminan.

### **6.3. LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES**

En la actualidad en el país se encuentra vigente la Ley Orgánica de Discapacidades, su instauración se genera gracias a la necesidad de velar por la prevención, colocación apropiada, legitimación y rescate de las personas con discapacidades, si el caso lo permite y certificar la vigencia, difusión y conocimiento de los derechos de todas estas personas, instituidos en la Constitución, tratados y documentaciones internacionales,

así como, aquellos que provinieren de leyes conexas, con orientación de género, generacional e intelectual.

Dicha Ley resguarda a las personas con discapacidades, bien sean ecuatorianos o extranjeros, que residan en el territorio ecuatoriano, y a los conciudadanos que se encuentren en el exterior, así como también a las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin beneficio lucrativo alguno, consagradas a la atención, amparo y cuidado de las personas con discapacidades. Desde esta perspectiva una protección muy amplia para su protección y cuidado dentro de la sociedad.

La Ley Orgánica de Discapacidades: Art. 47.- Inclusión laboral. La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, circunstancias físicas y aptitudes propias, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, ¡cuando es referente a empleadores nacionales; y a los cantones, cuando sea de empleadores provinciales.

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, ¡empresas de seguridad y vigilancia privada; se considerará únicamente la nómina del personal administrativo para el calcular el porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de las personas con discapacidad.



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

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

Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente (Asamblea Nacional. Ley Orgánica de Discapacidades. 2012).

Las leyes, realizan una connotación en lo referente a los derechos de personas con discapacidades, manejando el derecho de igualdad, en el buen trato y a la hora de acceder a beneficios como lo son el derecho a la salud, educación de calidad, y mucho más aún en el respeto que merecen en el ámbito laboral, el cual es el objeto esta normativa legal que se determina por ser garantista al momento de dar cumplimiento con estos derechos, impidiendo que exista discriminación en este grupo social.

### CAPITULO III

## INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DENTRO DEL ÁREA URBANA DEL CANTÓN TENA DURANTE EL PERIODO 2017-2018

### 1. ENTIDADES PUBLICAS EN ECUADOR

Como principal institución de protección, atención y ayuda a las personas con discapacidad, está el CONADIS, quien se desempeña como el rector primordial y coordinador de las políticas, programas, planes y ejecutor de las fundamentaciones dispuestas por la Ley sobre Discapacidades, institución responsable de la atención, integración, prevención de las discapacidades, y por ende vela por los derechos y deberes de las personas con discapacidades.

Con la finalidad de brindar la atención a las personas que se encuentran en situaciones de quebranto, se han ideado herramientas para crear y desarrollar programas, planes, fortificar entidades que oferten diversos servicios, por medio de los cuales se busca trabajar en pro de la calidad de vida y el bienestar, nombrando a dicha garantía jurídica como Amparo social.

En el artículo de ley 28.2 de la Convención de Derechos de las personas con discapacidades, siendo primordial los Estados que componen reconocen:

El derecho de toda persona con alguna discapacidad al amparo social y a tener goce del mismo sin discriminación de ningún tipo, comprometiéndose a acoger las medidas pertinentes para proteger y la promoción al ejercicio de este derecho. (Escobar, 2010)

Agregado a trazar objetivos, leyes de estado y herramientas para obtener el alcance al Amparo Social, un elemento necesario es que, el desempeño del servicio y cuidado represente una verdadera aplicación de valores como son: igualdad, dignidad, responsabilidad social, inclusión, respeto, anular la discriminación y tener amplio acceso. Es decir, que se dé un esmero real a lo que estipulan las diferentes normativas.

## **1.1. ENTIDADES PÚBLICAS Y SUS FUNCIONES**

En el sistema de las entidades públicas en cantón de Tena de atención y protección, se presentan diversidad de instituciones públicas comprometidas con la ayuda y el amparo de las personas con discapacidades. Aquí las principales Entidades públicas del cantón de Tena, por sectores:

- Área de Salud Pública del cantón de Tena:
- En lo referente a esta entidad del sector público es el encargado de ser provisor de los bienes y servicios de salud social, emergencia y atención primaria a la ciudadanía sin exclusión alguna.
- Coordinación y Desarrollo Social del cantón de Tena:  
La Coordinación de Desarrollo Social es un departamento de carácter administrativo del concejo que se desempeña en planificar, programar, observar, considerar, y dar seguimiento con basamento en el marco jurídico, reglamento, normas y legislaciones de los programas de infraestructura, como de igual forma a los de desarrollo social y humano en el ámbito municipal del cantón Tena.
- Consejo Municipal del cantón de Tena:  
El Concejo Municipal del cantón de Tena, es el ente encargado de la administración del municipio en conjunto con el alcalde, teniendo por misión regular, resolver y calificar todas aquellas materias que entren en su administración hacer su respectiva observación.

- Red escolar autónoma del cantón Tena:  
Este es el Ente autónomo encargado de la regulación del departamento y distrito escolar del municipio del cantón Tena.
- Hospital Provincial del cantón de Tena:  
En lo referente a esta entidad del sector público es el encargado de ser prestador y facilitador de los servicios de salud social, emergencia y atención primaria a la ciudadanía sin exclusión alguna.
- Ministerio de Trabajo y Empleo del cantón Tena:  
El Ministerio de Trabajo, Empleo y es el ministerio encargado del manejo de las políticas por parte del Poder nacional ejecutivo en materia de los estatutos y las relaciones laborales de los patronos con sus empleados, enfocados en el empleo, calidad de vida y de la seguridad social.
- Alcaldía del cantón Tena:  
Este ente es conocido como alcaldía o municipalidad y es la organización que se encuentra encargada de la administración local en un pueblo, municipio o ciudad, fundamentado en el bienestar de todos los ciudadanos.
- Departamento de Turismo del cantón Tena:  
La Oficina del Departamento Municipal de Turismo tiene como finalidad el dar a conocer la oferta turística del municipio, generando y brindando información sobre la comuna y su contexto histórico y cultural.

De esta misma manera se encuentran entrelazados los siguientes entes públicos, observadores y veedores de los cumplimientos de ley:

- Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Tena.
- Defensoría del pueblo del cantón Tena.
- Consejos Cantonales de Protección de Derechos del cantón Tena.
- Fiscalía cantonal del cantón Tena.

- Fiscalía provincial del cantón Tena.
- Defensoría Pública del cantón de Tena.

Estos entes públicos son los encargados de velar por la dignificación, defensa, mejora y bienestar legal, social laboral y económico de todos y cada uno de los ciudadanos, sin importar su raza, creencia, política, religiosa o condición de discapacidad que puedan poseer.

## **1.2. SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS**

Las entidades públicas del cantón Tena, se mantienen entrelazadas, razón por la que deben poseer ciertas similitudes en los lineamientos que siguen y a los que les dan cumplimiento. Por las aproximaciones estatales que poseen, se puede reconocer que trabajan en función a la sensibilización de todos los trabajadores públicos en lo concerniente a las discapacidades, todo a través de actividades presenciales y mediante plataforma virtual, de la misma manera se fundamenta en la formación de competencias reglamentarias profesionales en accesibilidad al medio físico donde se desenvuelven y lo referente a normativas ecuatorianas. De la misma manera de las competencias profesionales en otros factores de política pública en lo que a igualdad de discapacidades se refiere. Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (2015).

De la misma forma realizan difusión y fomento de la exigencia a medidas de acciones positivas para las personas con discapacidades y sus familiares, también la preparación de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (distritales, provinciales, cantonales y los parroquiales) en lo referente a las políticas de igualdad en discapacidades, fomentado de la unificación de personas con discapacidad, para lograr así el Fortalecimiento de todos los movimientos de las federaciones de y para las personas con discapacidades.

En lo referente a las diferencias en cuanto a la recomendación nacional e internacional en la planificación, formulación, transversalización y observancia de políticas públicas en el ámbito de discapacidades se deberían abrir muchas más ventanas sobre la temática y brindarle mayor amplitud para lograr una difusión amplia en todos los cantones y provincias del Ecuador, porque no solo falta un poco más de información en algunas de las entidades públicas del cantón de Tena, sino que, por no ser una de las ciudades metrópolis no se presentan con tanta regularidad como lo amerita. Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador (2017).

Por lo que se hace urgente la reproducción de materiales y campañas promocionales sobre los derechos y medidas de acciones afirmativas y positivas para personas con discapacidades en formatos accesibles y de fácil obtención, ya que aún la sensibilización a los funcionarios públicos en el ámbito de discapacidades sigue estando en proceso y es muy común encontrar en servicios y sectores públicos que se muestran algunas situaciones por desconocimiento en lo referente a las políticas de igualdad en discapacidades.

Es de hacer notar que aún falta coordinación en lo que se refiere a la multiplicación de todas estas informaciones sobre la formación y sensibilización de las discapacidades en el cantón Tena, específicamente en el sector público, cada una de las instituciones públicas poseen características que las diferencian e igualan en cuanto a los servicios, atención y finalidades que persiguen dentro del ámbito social, por lo que se dará los conceptos y definiciones de cada sistema para saber su finalidad.

Al hablar de la Transversalización, se dice que es la que se encuentra presente en las políticas públicas y en el principio de igualdad y la no discriminación en discapacidades en la organización institucional de los cuerpos y entidades del Estado para garantizar la ejecución y cumplimiento

de los derechos de todas las personas con discapacidades incluyendo a sus familias.

En lo referente a la observancia de la ley, la misma está directamente en la aplicación de las políticas públicas en cuanto a las discapacidades y el cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales de todos los derechos humanos de las personas con discapacidades y sus familiares por medio de mecanismos de la inspección social y la rendición de cuentas.

Como última parte del sistema, pero no menos importante, se encuentra el seguimiento y evaluación, el cual se encarga del cumplimiento de las normativas y políticas públicas efectuadas por los cuerpos y entidades dependientes del Estado, en concordancia a sus competitividades, así como de los presupuestos, resultados e impactos, para el ejercicio y garantía de derechos humanos de las personas con discapacidad y sus familias.

## **2. ESTADÍSTICAS REGISTRADAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR**

En el cantón Tena, existen aproximadamente 3.450 personas con discapacidad registradas en el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), tomando en cuenta desde la primera infancia, hasta adulto mayor, en torno a las cuales se han efectuado algunas políticas sociales, se han registrado los derechos y elaborado determinadas normativas. Si bien estos logros pretenden mejorar el nivel de vida de las personas con discapacidad, en términos de unificación social y acceso a beneficios, su cumplimiento y ejecución es relativa.

La discapacidad, ha sido tratada por diversas orientaciones disciplinarias como un problema de una persona o individuo con limitaciones físicas o mentales, desechando de las relaciones sociales que se forman a su alrededor.

## **2.1. PORCENTAJE DE EMPLEADOS DISCAPACITADOS POR ENTIDAD PUBLICA**

La Vicepresidencia de la República del Ecuador, en un trabajo conjunto con el CONADIS, con base legal en la Ley Orgánica de Discapacidades, sección quinta, que aborda el tema sobre derechos que poseen las personas con alguna discapacidad, deficiencia u otra condición de índole discapacitante, de acceder a un trabajo bien remunerado, de la misma manera que cuente con las condiciones de igualdad y a no ser segregadas en las prácticas referentes al empleo, conteniendo los procedimientos para la aplicación al mismo, su selección, la contratación, la capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado (CONADIS 2018).

En el artículo 51, se habla de la estabilidad laboral donde señala que las personas con discapacidades tendrán la oportunidad de gozar de estabilidad especial en el trabajo, en el supuesto del despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien estuviera a su obligación el sustento de la persona con discapacidad, tendrá que ser indemnizada con el valor semejante a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal que le corresponde.

La población con discapacidad que posee un empleo del cantón de Tena, en donde se identificó que el 3,79 % del total de sus habitantes, fueron reconocidos como personas con alguna discapacidad, es decir que 3 de cada 10 habitantes del cantón Tena presentan alguna discapacidad, sean leves, moderadas o graves.

De acuerdo al informe de ingreso de personas con discapacidades del CONADIS en el año 2017, se evidencia que, 3.496 son discapacitados, de estos 2.156 se encuentran en edad de laborar, de los cuales 1,543 son

personas con discapacidad laboralmente activas, estas cifras se encuentran divididas entre las entidades públicas y privadas, encontrándose en el primer sector un 74% y en el segundo un 26% de personas con discapacidades laborando de manera activa, esto sobre una población total del cantón de Tena de 40.000 habitantes.

Por otra parte, es necesario manifestar que existen diferentes grados de discapacidad, los cuales fueron diagnosticados y establecidos previamente, consistiendo en la valoración de las discapacidades y respondiendo a los criterios técnicos agrupados tanto médicos como psicológicos.

Con toda la normativa legal vigente se persigue el objetivo de que las entidades públicas y privadas, cumplan con la responsabilidad laboral, asumiendo un compromiso social adquirido con las personas discapacitadas, que debe ir de la mano con las políticas locales, dentro del cantón Tena, y que las mismas garanticen la diversidad e inclusión laboral como un valor agregado en torno a lo empresarial e institucional.

Consecuentemente con una real inclusión laboral de personas con discapacidad en el cantón Tena, se deben tener en cuenta varios aspectos agregados como proporcionar las herramientas, las técnicas y tecnologías, que consigan una adecuada participación laboral de las personas con discapacidad, desvaneciendo así la manera errónea de percibir a este grupo laboral, por parte de muchos empleadores, que manifiestan que la productividad de una empresa o institución se vería afectada al contratar, personas con discapacidades.

### **3. POBLACIÓN DISCAPACITADA ECONÓMICAMENTE ACTIVA Y NO ACTIVA**

En lo referente a Población discapacitada económicamente activa para el año 2017, la tasa de empleo a nivel urbano del cantón Tena, fue de 29% de la Población discapacitada económicamente activa, y a nivel rural del cantón fue del 12%; las diferenciaciones que se dan tanto a nivel urbano y rural respecto al 2018 fueron estadísticamente muy significativas.

Para el año 2018, la tasa de desempleo a nivel urbano del cantón Tena fue de 17% de la Población discapacitada económicamente no activa, y a nivel rural del cantón de Tena en el Ecuador en 10%; las diferenciaciones que se dan tanto a nivel urbano y rural respecto al 2017 no fueron estadísticamente muy significativas.

Al observar el desempleo según la revisión realizada se define que el desempleo visible es algo mayor al oculto, en el 2018, el 8,0% de la Población discapacitada económicamente no activa, a nivel urbano del cantón de Tena se mantuvo buscando constantemente un trabajo; y, el 5,4% estuvo en condiciones de desempleo sin ejecutar ninguna acción de búsqueda. (Ecuador en cifras, 2018).

## **CAPITULO IV**

### **IMPACTO LOCAL DE LA EXCLUSIÓN O INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS DISCAPACITADAS EN EL CANTÓN TENA**

#### **1. GESTIÓN SOCIAL DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS EN EL CANTÓN TENA**

En consideración a la gestión social uno de los aportes esenciales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tena, es encargarse del bienestar socioeconómico de la colectividad y favorecer al fomento y protección de los intereses locales desarrollando y elaborando acciones de acuerdo a sus capacidades que generan beneficio social y económico en el cantón Tena.

El Consejo de Protección de Derechos en función a sus competencias, realiza varias estrategias de acciones comunicacionales para socializar, propagar y colaborar mensajes, que conciencien a la procedencia concerniente a los derechos que tienen las personas con discapacidad y enfermedades catastróficas, a ser parte activa del aparato laboral en las instituciones públicas y privadas, sin descuidar así mismo el dar a conocer también las sanciones que prevé la ley a los incumplimientos o quebrantamiento de derechos.

Considerando estos aspectos, las acciones a tomar en relación a las personas con discapacidades corresponde hacer valer y respetar sus derechos, en base a la igualdad con enfoque de discapacidades; y estructurar exhortaciones consultivas sobre las personas con discapacidades, para la sensibilización y capacitación en temas de derechos enfocados hacia las discapacidades. Es bueno mencionar que se debe llevar a cabo asesorías en temas de discapacidades para el desarrollo y ejecución de las ordenanzas y legislaciones municipales para la

elaboración de planes de acción del consejo consultivo de personas con discapacidades.

En tal sentido se desarrolla el fortalecimiento del consejo consultivo de personas con discapacidad en coordinación con los organismos del sistema de protección integral de protección de derechos, para las personas y grupos de atención prioritaria del cantón Tena, y luego poder realizar campañas de sensibilización y prevención de deficiencias y discapacidades, esto busca la participación en procesos de formación ciudadana a nivel local y nacional, mediante la promoción en espacios institucionales y organizativos para la consulta y sugerencia en políticas de derechos igualitarios y otros temas de interés para ciudadana.

## **2. BENEFICIOS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE DISCAPACITADOS PARA LA SOCIEDAD Y LAS ENTIDADES PÚBLICAS**

En relación a las obligaciones laborales, enfocadas en las personas con discapacidad, el Ministerio del Trabajo, contempla el cumplimiento de los deberes laborales estipulados en la ley laboral, conjuntamente con las Direcciones Regionales del Trabajo, así mismo se coordina y realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo, con el fin de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores con alguna clase de discapacidad.

Queda claro que la LOD en su sección quinta instituye las obligaciones que los empleadores públicos y privados deben tener para con las personas con discapacidades. Cabe destacar, que el Ministerio del Trabajo llevó a cabo el convenio interinstitucional, en vinculación con (Fenedif) y (Conadis). Esta decisión se lleva a cabo en base a un par de instrumentos.

Siendo, especialmente el acuerdo entre el Min. del Trabajo, Fenedif y Conadis para comprobar el cumplimiento de inclusión laboral pública y privada. Esta coalición se lleva a cabo con base al procedimiento vigente, entre ellas se encuentra la Convención sobre los Derechos para las Personas con Discapacidad. En el artículo 27 contempla el derecho a trabajar en igualdades de condiciones, también estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades.

En relación a la LOD, en su art. 47 estipula la obligación de las empresas públicas o privadas que posean un número mínimo de 25 trabajadores, están en la obligación de contratar un mínimo de 4 % de personas con discapacidades físicas, intelectuales o motoras, en labores que sean permanentes y que se piensen apropiadas tomando en consideración sus conocimientos y situaciones físicas. La comprobación de esa participación estará a cargo del Ministerio de Trabajo. La Secretaría de Trabajo se compromete a dar compañía a los promotores en el proceso de espectadores laborales, también con la asistencia técnica para promover la inserción laboral.

Al mismo tiempo, el ministerio concederá de forma mensual la base de datos de las personas que fueron agregadas en las diferentes áreas de trabajo, así como los datos recogidos de las inspecciones. Conadis y Fenedif, de su lado, cumplirán con sus funciones respectivas.

Por su parte Conadis, promete asesoramiento y adiestramiento técnico para que el web site de Socio/Empleo se mantenga siempre accesible para las personas con discapacidad. El segundo instrumento del convenio contempla la alianza tripartita que emite la normativa para la ejecución de inspecciones vinculadas entre las entidades con la cual se espera normalizar los ordenamientos dentro de la contratación de personas de acuerdo a lo establecido en la ley.

### **3. CONSECUENCIAS DE LA EXCLUSIÓN LABORAL DE DISCAPACITADOS PARA EL CANTÓN TENA**

En relación a los impedimentos infraestructurales, las personas adquieren la condición de discapacitados, como resultado de la negación por parte de la sociedad, de ajustar y solventar las necesidades individuales e incluso colectivas dentro del que hacer, general que supone la vida laboral, social y cultural.

El ambiente laboral proporciona o limita la participación de las personas con incapacidad. Los impedimentos a que se afronta la gente con discapacidad son: Políticas y normas escasas. La declaración de políticas no siempre tiene en consideración las necesidades de las personas con Discapacidad, o bien no se hacen cumplir las políticas y normas legales existentes.

Un ejemplo claro de esto, son las políticas educativas inclusivas, una revisión de 28 países que estuvieron presentes en la Iniciativa Vía Rápida de Educación para Todos, mostró que 18 de ellos suministraban muy poca información sobre las estrategias planteadas para incluir a los niños con discapacidad en las escuelas, o no indicaban en absoluto la discapacidad o la inclusión. Un déficit habitual en las políticas educativas es la falta de alicientes económicos y de otro tipo, limitando el acceso de los niños con discapacidad a las escuelas, lo que, a futuro, se traduce en menores oportunidades de empleo, por falta de preparación, es ahí donde se hace tan necesaria la acción, de instancias que brinden apoyo y protección social para los niños con discapacidad y sus familias.

Debido a esto en el cantón Tena se puede indicar que el proceso participativo es incompleto, y que hay fallas en las estrategias para asegurar el compromiso de la ciudadanía con respecto a los niños y mayor aun con las personas con discapacidad.

- Las actitudes negativas

Las afirmaciones y prejuicios constituyen dificultades para la educación, el empleo, la atención de salud y la colaboración social. Por ejemplo, las actitudes de los maestros, directores escolares, otros niños e incluso familiares influyen en la inclusión de las personas con alguna discapacidad en las escuelas, colegios y universidades tradicionales. Las percepciones equivocadas de los contratantes de que las personas con discapacidad son menos productivas que sus homólogos no discapacitados, junto con el desconocimiento de los ajustes utilizables para llegar a acuerdos, limitan las congruencias de empleo. Esta situación genera en el cantón Tena desmotivación y causa que no exista interés alguno en darle continuidad a los estudios, ya que la mayoría solo culmina la primaria.

- La insuficiencia de servicios

Los individuos con discapacidades son exclusivamente vulnerables a las deficiencias que exhiben los servicios tales como la atención de salud, la restitución y la asistencia y apoyo. De acuerdo a los datos suministrados de cuatro países de América latina, solo un 33% de los individuos recibían la rehabilitación médica que precisaba; el 24% recibe los dispositivos complementarios que necesitaba; el 12% recibe la preparación profesional que necesitaba, y el 15% recibe los de servicio social que necesitan. De acuerdo a una investigación llevada a cabo comprobó que, luego del costo, la insuficiencia en los servicios en la zona era otra razón más frecuente por la que las personas no acuden a los centros de salud. Según la OMS (2015).

Debido a esto las infraestructuras no están adecuadamente preparada para atender a las personas con alguna discapacidad incluso sin presentarla, se podría inferir que por ser un poblado muy cercano a la amazonia no está actualizado en diversos aspectos bien sea recursos humanos o de dotaciones.

- Los problemas con la prestación de servicios

La mala gerencia de los servicios, la poca dotación de personal y su insuficiente competencia pueden afectar a la calidad, cordialidad y capacidad de los servicios para las personas con discapacidad.

- La Financiación insuficiente

En relación a los recursos establecidos a poner en práctica políticas y planes son a veces insuficientes. La falta de financiamiento efectivo es un impedimento importante para la sostenibilidad de los bienes básicos, sea cual sea el nivel de entradas para el país.

- La falta de accesibilidad

Muchas edificaciones incluyendo los lugares públicos y sistemas de transporte y de información no son de fácil acceso a todas las personas. De hecho, la falta de acceso al transporte público es un motivo habitual que desanima a las personas con alguna discapacidad al momento de buscar trabajo o que les impide tener acceso a la atención de salud. En la mayoría de los casos se dispone de poca información en formas accesibles, y no se compensan muchas necesidades de comunicación para las personas con discapacidades. Las personas con discapacidad auditiva en la mayoría de los casos tienen dificultades para tener acceso a un servicio de interpretación en lengua de señas. Los individuos con alguna discapacidad, en relación con las no discapacitadas, presentan porcentajes significativamente más bajos de uso de tecnologías de información y de comunicación, y en algunos de los casos es posible incluso que no puedan acceder a bienes y servicios tan elementales como el teléfono, la televisión o la Internet.

- La Falta de consulta y participación

Es importante señalar, que la mayoría de personas con discapacidad están quedando fuera de la toma de decisiones en asuntos que afectan de

manera directa a su vida, teniendo, como consecuencia, que acoplarse a condiciones que no son las más imperativas para su normal desarrollo.

#### **4. IMPLICACIONES JURÍDICAS, ECONÓMICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES**

En relación al aspecto jurídico, las consideraciones existentes son amplias gracias a la implementación de agendas, planes e incluso al Consejo Nacional de Igualdades de Discapacidades, hacen valer sus objetivos fundamentales como lo son el impulsar y transversalizar los sectores públicos y privados, mediante la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidades, así como la prevención de discapacidades a nivel nacional.

Gracias a estos objetivos, se plantean unos ejes de política que van acorde a las situaciones que se presentan en el cantón de Tena como lo son:

- **Sensibilización:** Los Derechos de los individuos con discapacidades, respeto a su dignidad, y lograr así eliminar toda forma de discriminación.
- **Participación:** lograr una naturaleza inclusiva, cooperación e integración social basada en la complejidad.
- **La Prevención:** Disminuir los factores de riesgo, que crean la discapacidad.
- **La Salud:** Reconocer las necesidades determinadas de las personas con discapacidad.
- **La Educación:** Accesibilidad a una educación inclusiva y especialista de calidad a las personas con discapacidad y tener en cuenta sus necesidades específicas.
- **El trabajo:** Inserción laboral digna, suscitando a la formación técnica y profesional de las personas con discapacidad.

- La Accesibilidad: Ingreso al medio físico, bienes de transporte, tecnologías de la información y comunicación.
- El Turismo, cultura, arte, deporte y recreación: Provocar la participación y el progreso de las personas con discapacidad.
- La Protección y seguridad social: Accesibilidad de los individuos con discapacidades a todos los bienes y servicios sin segregación.
- La Legislación y justicia: Observancia y defensa de los derechos de las personas con discapacidad determinados en la norma vigente.
- La Vida libre de violencia: Certificar que las personas con discapacidad, así como sus familiares y las personas encargadas de suministrarles cuidado, y que tengan una vida libre de violencia.
- La Política pública y rendición de cuentas: Alcanzar que el enfoque de discapacidad sea transversalizado en la política pública, normativa, organización y gestión colectiva.

En tal sentido, todos estos ejes de política se ven reflejados en los artículos presentes del marco legislativo de la Ley Orgánica de Discapacidades.

En el ámbito nacional las reglas están dadas dentro de las diferentes áreas que comprende la vida humana, como es: la salud, el trabajo y los que regulan las políticas públicas y por último la que administra a todo cuerpo normativo: la Constitución de la Republica. Manifestando que la discapacidad ha sido ya tomada en cuenta desde los diferentes espacios de vida tiempo atrás.

En relación a los aspectos político y social, las aspiraciones del gobierno autónomo descentralizado del cantón Tena, se enfocan en tener en cuenta a los conjuntos prioritarios del país, y es por ello que la Vicepresidencia de la República del Ecuador brinda y facilita los siguientes servicios: Por medio de las Misiones Solidarias una de ellas sería la realizada por las Manuelas, y gracias a ellas las personas con alguna discapacidad especial pueden

acceder a asistencias técnicas como lo son sillas de ruedas, bastones, andadores, colchones anti escaras, audífonos y hasta kits visuales, esto se realiza luego de un examen médico, estudio social y verificación y confirmación de documentos, llevado a cabo por las tropas de médicos ecuatorianos que recorren todas las provincias del Ecuador, pero especialmente en el cantón de Tena.

La Vicepresidencia de la República, mediante la Unidad de Gestión a la Atención de Grupos de Asistencia Prioritarios (GAPS), encomienda a los diferentes Ministerios, entes públicos y/o privados, los asuntos que solicitan ayudas humanitarias como lo son: salud, rehabilitación, vivienda, y educación y posteriormente se hace el seguimiento oportuno.

La (GAPS), da recomendaciones a los individuos que asisten a la Vicepresidencia para lograr información y mantener un buen Desarrollo Humano. La (GAPS), también contribuye al programa de inserción laboral para personas con discapacidades, fabricando una base de datos, la cual es enviada al Ministerio de Relaciones Laborales, CONADIS, y a la Cámara de Industrias, entre otras.



## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- Se puede concluir que hay aún muchas carencias y necesidades muy marcadas dentro del cantón Tena, que no permite a cabalidad dar cumplimiento a lo que dictaminan las leyes.
- No se permite identificar y observar los preceptos legales existentes con la realidad que se muestra con respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad dentro de las entidades públicas.
- La problemática que aqueja a todas las personas con discapacidades es que la demanda laboral es una realidad imperante y que no cuenta con el apoyo suficiente por parte de los sectores públicos dentro del cantón Tena.

### Recomendaciones

- Se recomienda a la inspectoría del Trabajo controlar de manera activa el cumplimiento del artículo 47, de la ley Orgánica de Discapacidades, de manera más enfática en las entidades públicas dentro del cantón Tena.
- Brindar los conocimientos necesarios de manera más abierta y explícita del Art 47 su función y finalidad en las entidades públicas.
- Se debe hacer referencia a la importancia de todas y cada una de las leyes existentes que protegen y velan por los derechos y deberes de la ciudadanía y más aun de las personas consideradas vulnerables.



- Se observa la ausencia de la aplicación de los artículos de la ley de personas con discapacidad, así como la ley del trabajo y la constitución de la República del Ecuador.
- El impacto que se genera es evidente y sobre todo preocupante, ya que por más que existan Derechos en el papel, estos no se cumplen, dejando inhábil lo contemplado en el Art 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades.
- Se recomienda identificar, observar y dar seguimiento a los preceptos legales y definir si están siendo ejecutados en beneficio propio para vulnerar los derechos de las personas con discapacidad, o existe poco conocimiento de los mismos con respecto a la inclusión laboral.
- Que en todos los entes públicos puedan ser capacitados todos los empleadores así los como trabajadores del cantón Tena.

## BIBLIOGRAFIA

- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador; Legislación codificada. 2008, registro Oficial No. 449. Corporación de Estudios y Corporaciones, Quito.
- Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República del Ecuador. (1998). (Registro Oficial No. 01 de 11 de agosto de 1998. Ecuador.) Riobamba 1998.
- Asamblea Nacional. Ley Orgánica de Discapacidades. 2012. Ley Orgánica de Discapacidades (2012). Registró oficial No. 796, 25 de septiembre del año 2012.
- Celis, M; Chacón, D. (2013). Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual a través de Programas de Empleo con Apoyo. Universidad Católica Andrés Bello; Caracas, Venezuela: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS7306.pdf>
- Comisión de Legislación y Codificación Código del Trabajo (Codificación 2005-017). Concordancias y Jurisprudencia. Quito – Ecuador: Departamento Jurídico, Editorial de la Corporación de Estudios y Publicaciones.
- CONADIS. (2018). Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Recuperado de: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/>
- Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades. (2017). Ecuador ama la vida. Recuperado de: <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/talleres-de-capacitacion-enlenguaje-positivo-y-buen-trato-a-personas-con-discapacidad-en-elcanton-tena-provincia-de-orellana>
- El Telégrafo. (2017). Garantizar la inserción laboral en Ecuador. publicado por Diario Recuperado de: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/8/conadis-y->

[ministerio-de-trabajo-suscriben-acuerdo-para-garantizar-la-inclusion-laboral](#)

- Escobar, G. (2010). Personas con discapacidad. Federación iberoamericana de ombudsmen vii informe sobre derechos humanos.
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). Quito. Registro Oficial N°796.Derecho Laboral. Disponible en la URL. <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derecholegislativoyparlamentario/2005/11/24/la-ley-trole-ii-y-sus-implicacionesjuriacutedicas-econoacutemicas-y-sociales>
- Llaguno, S. (2014). *Identificación de los niveles de inserción laboral del personal con discapacidades de las siguientes empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha*. Quito. UCE.
- Llanga, N. (2006). The role of the Constitution in the struggle against poverty. Stellenbosch Law Review, v. 22, No. 3, p. 446-451, Dec. 2006. Transformative constitutionalism. Prestige lecture delivered at Stellenbosch University on 9 October 2006. Recuperado de: <http://web.up.ac.za/sitefiles/file/Faculty%20of%20Law%20Documents/2011/Langa%20-%20Transformative%20Constitutionalism>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). Derecho del trabajo y protección de los trabajadores en países en desarrollo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) *Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 junio 1960)*. Consultado en Noviembre 2018: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)
- Organización Mundial de la Salud (OMS). 2015. Informe mundial sobre la discapacidad. Malta: Banco Mundial.

Padilla, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos.

Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/ilrldi/n16/n16a12.pdf>

Serrano Caldera, Alejandro. (1970). Derecho de trabajo; Tomo I; 1ra.

Edición; Editorial Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; Nicaragua.

Trujillo, Julio Cesar. (2008). Derecho del trabajo; Tomo I; 3ra Edición;

Editorial Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica; Quito – Ecuador.

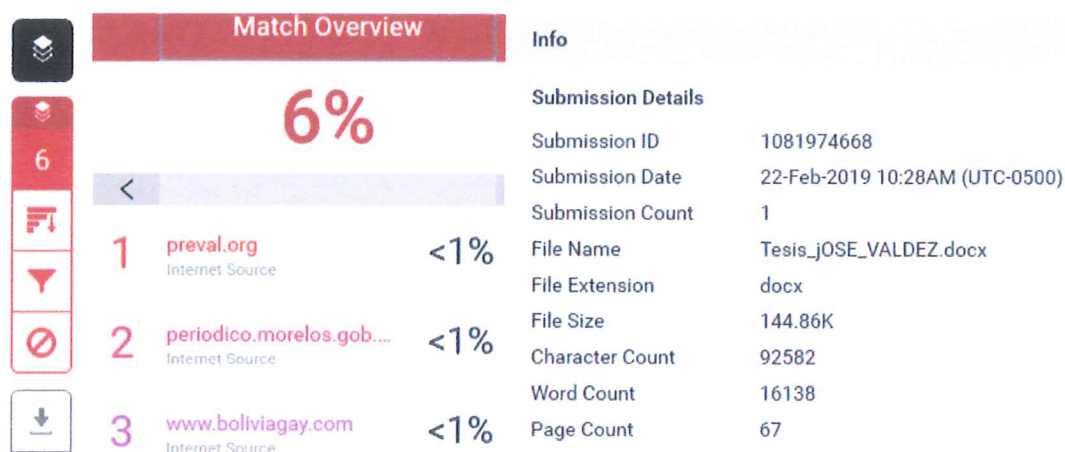


# ANEXOS

Cuenca, 22 de febrero de 2019.

Que, de acuerdo al software de antiplagio Turnitin, identifica como resultado del trabajo de investigación titulado: **“Análisis de los factores que inciden en el incumplimiento del artículo 47 de la ley Orgánica de Discapacidades, en las instituciones del sector público en el área urbana del cantón Tena, periodo 2017 – 2018”**. Desarrollado por: **JOSÉ FÉLIX VALDEZ YAGUAL**, con cédula: **150075697-6**, un índice de similitud del 6%.

Es todo en cuanto se puede informar.



**Match Overview**

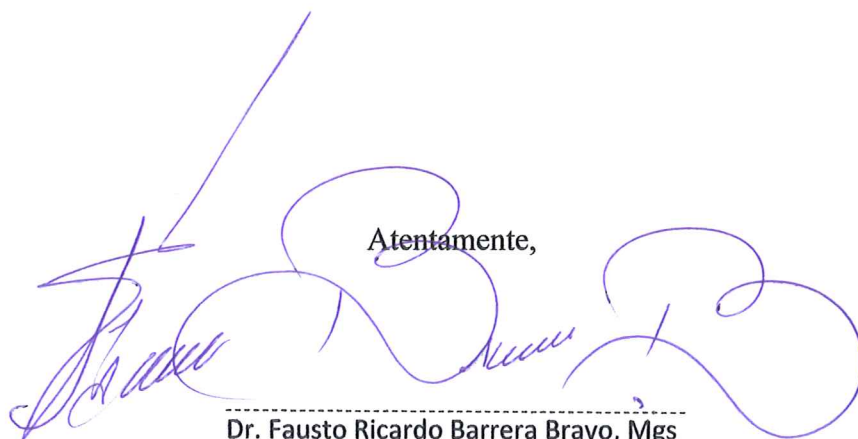
**6%**

Match	Source	Similarity
1	preval.org Internet Source	<1%
2	periodico.morelos.gob.... Internet Source	<1%
3	www.boliviagay.com Internet Source	<1%

**Submission Details**

Submission ID	1081974668
Submission Date	22-Feb-2019 10:28AM (UTC-0500)
Submission Count	1
File Name	Tesis_JOSE_VALDEZ.docx
File Extension	docx
File Size	144.86K
Character Count	92582
Word Count	16138
Page Count	67

Atentamente,



Dr. Fausto Ricardo Barrera Bravo, Mgs



## CENTRO DE IDIOMAS

### RESUMEN

En la presente investigación, se abordó la actual problemática referente al incumplimiento del artículo 47 de la ley Orgánica de Discapacidades, que claramente afecta la inclusión laboral de las personas con discapacidad del sector público en el área urbana del Cantón de Tena en el Ecuador, siendo ya insuficiente el empleo hacia este grupo de la sociedad, es importante señalar que con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Discapacidades, se ha otorgado a las personas con discapacidad varios derechos, entre los cuales se encuentra salud, educación, vivienda, trabajo entre otros., pero es de entender, que no se cumplen al momento de garantizar su acceso, los cuales están descritos en la ley, y es sabido que en varias instituciones tanto públicas como privadas las personas con discapacidad no tienen un trato igualitario cuando del derecho de acceso al trabajo hablamos, lo que debería ser de manera contraria, ya que las personas con discapacidad merecen y ameritan un trato especial y acorde a su condición.

**PALABRAS CLAVE: DERECHO AL TRABAJO, INCLUSIÓN LABORAL, DISCAPACIDADES, VULNERACIÓN, DERECHO DE IGUALDAD.**





## CENTRO DE IDIOMAS

### ABSTRACT

The present investigation addresses the current problem of the non-compliance of the Organic Law on Disabilities in the 47 article, which clearly affects people with disabilities labor inclusion in the public sector in the urban Tena Canton area in Ecuador, since there is insufficient employment for this society group, it is important to note that with the application of the Organic Law on Disabilities, people with disabilities have been granted various rights, including health, education, housing, work among others, but it is understood that they are not fulfilled at the moment to guarantee access, which are described in the law, and it is known that in several public and private institutions people with disabilities do not receive equal treatment when we talk about the right to work access, which should be the opposite since people with disabilities deserve and must have a special treatment and according to their condition.

**KEYWORDS: WORK RIGHT, LABOR INCLUSION, DISABILITIES, VULNERABILITY, EQUALITY RIGHT.**

Cuenca, 21 de febrero del 2019

**EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CUENCA, CERTIFICA  
QUE EL DOCUMENTO QUE ANTECEDE FUE TRADUCIDO POR PERSONAL DEL  
CENTRO PARA LO CUAL DOY FE SUSCRIBO**

  
**DR. JOHN CARVAJAL GONZALEZ**

**SECRETARIO**



Cuenca, 22 de febrero de 2019

Sr. Dr.

Ernesto Robalino Peña

DECANO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES, DE LA  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Su despacho.

De mi consideración,

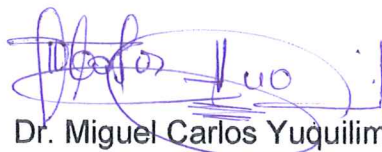
DR. MIGUEL CARLOS YUQUILIMA NIOLA, docente de la Carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, en mi calidad de tutor del estudiante, **JOSÉ FÉLIX VALDEZ YAGUAL**, con número de cédula, **150075697-6**; correspondiente al Trabajo de Investigación titulado, **“Análisis de los factores que inciden en el incumplimiento del artículo 47 de la ley Orgánica de Discapacidades, en las instituciones del sector público en el área urbana del cantón Tena, periodo 2017 – 2018”**. Informo a Usted que, dicho trabajo de investigación ha sido realizado de acuerdo a los parámetros, disposiciones legales y reglamentarias de esta casa de estudios superior.

De conformidad con el artículo 10 literal d, del Reglamento de la Unidad de Titulación de Grado y Programas de Posgrado vigente, emito mi criterio favorable para que se proceda a la sustentación y defensa del presente trabajo de investigación.

La nota obtenida, correspondiente a este trabajo de investigación es de 50/50 puntos.

Adjunto el certificado del Sistema Antiplagio Turnitin.

Es todo cuanto puedo informar respecto a mis labores como tutor del mentado estudiante.



Dr. Miguel Carlos Yuquilima Niola

TUTOR



PERMISO DEL AUTOR DE TESIS PARA SUBIR AL REPOSITORIO  
INSTITUCIONAL

Yo, José Félix Valdez Yagual portador(a) de la  
cédula de ciudadanía N° 150075697-6. En calidad de autor/a y titular de los derechos  
patrimoniales del trabajo de titulación  
"Análisis de los factores que inciden en el incumplimiento del artículo 47  
de la Ley Orgánica de Discapacidades, en las instituciones del sector  
público en el área urbana del cantón Tena, periodo 2014-2018" 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, Así mismo; autorizo a la Universidad 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.

Cuenca, 25 de febrero de 2019

  
F: .....



SOLICITUD PARA:

Beca o ayuda económica, Justificación de faltas, Justificación de pruebas, Justificación de trabajos, Justificación de lecciones, Justificación de prácticas, Licencia eventual, Examen postergado, Examen supletorio, Segunda matrícula, Tercera matrícula, Matrícula especial, Matrícula extraordinaria, Record académico, Hojas certificadas, Examen suficiencia, Tutorías, Rectificación de nombres, Malla curricular, Reposición de título, Otros

Fecha: 24 de enero de 2019

Dirigido a: Dr. Ernesto Robalino Peña, Mag.

Decano de la Unidad Académica de Ciencias Sociales

Solicitante: Jose Felix Valdez Yagual

Carrera: Derecho

Año/Ciclo: Décimo ciclo Paralelo:

Asunto: Solicito a usted y por su intermedio al Consejo Directivo la aprobación de mi diseño de Trabajo de Investigación, previo a la obtención del título de "Abogado de los Tribunales de Justicia de la República", con el Título: "Análisis de los factores que inciden en el incumplimiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, en las instituciones del sector público, en el área Urbana del cantón Teng. periodo 2017-2018."

Solicitante

Constancia de Presentación.- Fecha: Anticipo mi agradecimiento por la favorable acogida. 24-01-2019

Hora: 14:00 hrs. 24 de Enero de 2019

Resolución:

Valor \$ 5,00

Nº 0131538



VISTA LA PRESENTE SOLICITUD, EL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES, EN SESION REALIZADA EL 24 DE ENERO DE 2019. RESUELVE APROBAR EL PERFIL DE TESIS PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA DEL SR. (A): **JOSE FELIX VALDEZ YAGUAL**, TÍTULO: "ANALISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN EL INCUMPLIMIENTO DEL ARTICULO 47 DE LA LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES, EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PUBLICO EN EL AREA URBANA DEL CANTON TENA, PERIODO 2017-2018", TUTOR: DR. MIGUEL CARLOS YUQUILIMA NIOLA. MGS.

Cuenca, 25 de enero de 2019

  
**Ab. Xayler Iñiguez Vivar, Mgs.**  
**SECRETARIO - ABOGADO**





**UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CUENCA**  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

## **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES,  
PERIODISMO, INFORMACION Y DERECHO**

**CARRERA: DERECHO**

### **DISEÑO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO**

**TÍTULO:** “Análisis de los factores que inciden en el incumplimiento del artículo 47 de la ley Orgánica de Discapacidades, en las instituciones del sector público en el área urbana del cantón Tena, periodo 2017 – 2018”

**AUTOR:** José Félix Valdez Yagual

**TUTOR:** Dr. Miguel Carlos Yuquilima Niola Mgs.

**FECHA:** Cuenca, 19 de enero de 2019



## 1. TEMA

Derecho Laboral

## 2. TÍTULO

“Análisis de los factores que inciden en el incumplimiento del artículos 47 de la ley Orgánica de Discapacidades, en las instituciones del sector público en el área urbana del cantón Tena, periodo 2017 – 2018”.

## 3. MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN (JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA)

En tiempos actuales la discapacidad es un tema sobre la mesa de diálogos en cualquier país, pero en el Ecuador cobra mayor relevancia, ya que por primera vez en la historia de Latinoamérica se cuenta con un Presidente que posee una discapacidad motora y que, a pesar de ello, se ha sabido desenvolver en su papel como Ejecutivo de la República.

En relación a esto, el Presidente de la república del Ecuador Licenciado Lenin Moreno Garcés, asistió la I Cumbre Global de Discapacidades, en la que ofreció un discurso destacando la necesidad de un enfoque social sobre el tema de las discapacidades, expresando que:

La sociedad tiene una abominable tendencia a practicar los hechos de injusticia, como si estuvieran inmerso en una actividad o reacción normal: el indigente en la esquina, los niños de la calle, las personas que tienen discapacidades abandonadas, registramos todas estas situaciones, sabiendo lo difícil que es, que todas las personas – con o sin discapacidades – posean la equidad en oportunidades de desarrollarse, de soñar ,de crecer, de salir a la sociedad y estar ante todos diciendo... ¡nos encontramos aquí presentes ejerciendo nuestro derecho a ser felices! (Moreno, L. 2018).



Hoy en día se vive en una sociedad, en donde los derechos han sido dejados de lado con los méritos de quienes son los garantes de hacer valer estos derechos, una sociedad en donde a diario se menosprecia dichas garantías, en la que se puede vulnerar a un grupo de personas, donde ha desaparecido la sensibilidad, donde ninguna le da importancia a la necesidad, mucho más grave a la discapacidades que presenta la persona, en donde el que no posee dinero no cubre sus necesidades básicas, ni puede apelar a sus derechos. Por esta razón se considera de valiosa importancia tratar el tema sobre proceso de inclusión laboral de personas discapacitadas en el sector público ecuatoriano.

En el país, se ha abordado lo concerniente al ámbito laboral, pero aún queda camino por recorrer en la inclusión laboral, para aligerar el ingreso de las personas con discapacidades al campo laboral, las reacciones positivas son la excepción, presentando aun un mayor porcentaje de esta sociedad que se ve rechazado al no poder obtener un trabajo digno, acoplado a sus capacidades, esto deja ver que persisten ciertos bloqueos en la oferta laboral para personas con discapacidades.

Pues es allí en donde la inclusión en lo laboral debe formar parte de un área más amplia y diversa donde se involucra la parte social, respaldada en la igualdad, la equidad de oportunidades, la plena participación social y en la práctica, se cumple una vez que la persona es incorporada a un empleo y participa en todas las actividades laborales y sociales de la compañía.

Por ello se hace imperante la necesidad de promoción y difusión de leyes, estatales, gubernamentales, sociales, tales como La Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades, disposiciones legales, Convenios Internacionales, Convenio 111 de la OIT 1958: conexo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, los cuales respondan a cada uno de los sujetos la posibilidad de obtener un empleo

que provea bienestar social y estabilidad. Por lo que de estos temas es que se considera que tales procesos sean inherentes y contribuyentes en el contexto profesional. La gestión humana, concebida como un área o proceso dentro de las organizaciones, mantiene protagonismo en la integración de los trabajadores por lo que se ocupa, en su mayoría y en términos generales, de la selección, contratación, capacitación y evaluación de los empleados.

En lo referente a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), concibe el trabajo decente como las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Representa poseer oportunidades de un trabajo beneficioso y que genere un ingreso meritorio, de igual manera contar con seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejoras en aspectos de desarrollo personal e integración a la sociedad, igualdad de oportunidades y trato para todos. Efectivamente en la actualidad el tema de inclusión va de la mano con esquemas de integración social, dado que se necesita no sólo hacer cumplir la normativa jurídica con respecto a la inclusión de personas discapacitadas al ámbito laboral, sino que con ello se busca concientizar a la sociedad respecto a puesta en práctica de valores de solidaridad, respeto, apoyo y tolerancia hacia personas con diversidad funcional.

Por este motivo es de suma importancia mencionar que las Normas Jurídicas establecidas en la Constitución de la Republica de Ecuador, Sección Octava de Trabajo y Seguridad Social, señala en su art. 33 lo siguiente:

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 respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Nacional Constituyente. Constitución de la República del Ecuador. 2008)

Dentro del régimen legal ecuatoriano, como partícipe del sistema de globalización mundial, ha elaborado reformas y modificaciones en la Constitución del Ecuador 2008, que instituye garantías legales, políticas y sociales a todos los ciudadanos que la integran, haciendo hincapié en lo laboral por ser este un agente clave en el proceso de logros de bienestar, con sus limitaciones y recortes que en algunos instantes pareciesen ser imposibles, sin embargo, buscan la obtención de los mismos.

El estado ecuatoriano, ha reconocido plenamente que el tema de la discapacidad, es uno de atención prioritaria, por lo mismo requiere políticas de prevención, inclusión y protección de derechos, basados en la equidad, transparencia y calidad, es en este contexto que en el pleno de la Asamblea Nacional, se discutió en segundo debate y se aprobó el proyecto de Ley Orgánica de Discapacidades, el día 26 de junio de 2012, y que dentro de contenido trae disposiciones de gran impacto social, para las personas con discapacidades, como lo es el artículo 47 de este cuerpo legal, que esta enfocado a garantizar la inclusión laboral, para este grupo vulnerable, determina tanto para los empleadores públicos o privados, que cuenten con un número mínimo de 25 trabajadores la obligatoriedad de contratar a por lo menos un porcentaje del 4% de personas con discapacidad.

Consecuentemente con lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades, está el reglamento a la misma, que en la parte pertinente de su Artículo 12, expresa “Pasarán a formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento.” (Función Ejecutiva. Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. 2017). A la vez, esta normativa expone la responsabilidad de la autoridad nacional de velar por el cumplimiento de estas disposiciones en favor de las personas con discapacidad, es por ello que se hace tan necesario conocer si durante el periodo 2017 – 2018, en el área urbana de la ciudad de Tena, se ha venido gestando un proceso efectivo y eficiente en cuanto a la supervisión y control de la



inclusión laboral, aunado al procedimiento sancionatorio por el incumplimiento de la ley.

El Gobierno ecuatoriano establece pautas de integración en el área pública por medio de la exclusión de restricciones y dificultades principalmente para los grupos más débiles socialmente, entre los cuales se encuentran las personas con discapacidades, razón por la cual la ejecución de dicha investigación se justifica para que de manera concisa y efectiva el cantón Tena, tenga el conocimiento de mencionadas normas legales y que las mismas sean ejecutadas, cumplidas y aplicables en todo el cantón, en lo concerniente a la inclusión de personas con discapacidades a los puestos de trabajo.

Razón por la cual, el presente Trabajo de Investigación busca profundizar en el análisis del proceso de inclusión laboral de personas discapacitadas en el sector público, dentro del área urbana del cantón durante el periodo 2017 – 2018.

#### **4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Qué factores inciden en el incumplimiento del artículo 47, de la ley Orgánica de Discapacidades en las entidades públicas dentro del área urbana del cantón Tena durante el periodo 2017 – 2018?

#### **5. OBJETO DE ESTUDIO**

Derecho Laboral, Derechos de las personas con Discapacidad.

#### **6. CAMPO DE ACCIÓN**

Derecho al trabajo e inclusión Laboral de los grupos vulnerables - discapacitados.



## **7. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Derechos Humanos y Pluralismo Jurídico.

## **8. OBJETIVO GENERAL**

Analizar las causas que inciden en el cumplimiento del artículo 47, de la ley Orgánica de Discapacidades, en las entidades públicas dentro del área urbana del cantón Tena, durante el periodo 2017 – 2018.

## **9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar los preceptos de normativa legal ecuatoriana vinculantes a la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Describir las dificultades para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en las entidades públicas, dentro del área urbana del cantón Tena durante el periodo 2017 – 2018.
- Analizar el impacto local, que ocasiona la exclusión o inclusión laboral de personas discapacitadas en el Cantón Tena, a partir del cumplimiento de las obligaciones laborales contenidas en el marco legal del Estado.

## **10. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación estará direccionada bajo un enfoque cualitativo que deriva de un análisis documental y de campo, respaldada en la información de contenidos científicos, el estudio de la normativa legal y demás bibliografía necesaria para valorar el impacto social, que tiene el cumplimiento de las obligaciones de inclusión laboral de las personas con



discapacidad en el sector público, se utilizará la técnica de la encuesta, con el instrumento del cuestionario, así como también entrevistas a los trabajadores de la institución, que tengan algún grado de discapacidad.

De acuerdo con ello, el alcance de mi trabajo de investigación será descriptivo, cumpliendo con el reglamento de investigación de la universidad Católica de Cuenca.

## **11. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL**

La Constitución de la República del Ecuador, también llamada regularmente como Carta Magna es la ley superior de la República del Ecuador. Es la columna y la fuente de la autoridad jurídica donde se mantiene la existencia política del Ecuador y del gobierno, y dentro de la misma encontramos inmerso en el Capítulo Tercero, referente a los Derechos de las Personas y Grupos de Atención Prioritaria, Sección Sexta, incluye la temática de las Personas con Discapacidades.

Ahora bien, la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 47, núm. 5.- Instituye que el Estado garantizará un sistema de prevención de las personas con discapacidades y, de manera vinculada con la sociedad y la familia, gestionará la equidad de oportunidades para las personas con discapacidades y su unificación social. Les contempla, entre otros, el derecho al trabajo en circunstancias de igualdad de proporciones, que fomente sus potencialidades y capacidades, por medio de políticas que lleven a su incorporación en entidades públicas y privadas. (Asamblea Nacional Constituyente. Constitución de la República del Ecuador. 2008)

De igual manera, mediante el art. 330 de la Constitución del Ecuador se inicia la inclusión y sociabilidad en igualdad de condiciones a un trabajo remunerado de las personas con discapacidades. Por lo que el Estado, así como los empleadores convendrán a implementar bienes sociales y



de ayuda especial para permitir su actividad. Queda terminantemente prohibido reducir la remuneración del trabajador con discapacidades por cualquier caso relativo a su condición (Asamblea Nacional Constituyente. Constitución de la República del Ecuador. 2008).

En lo concerniente a la existencia de Garantías Constitucionales que avalan el Derecho a la Inclusión Laboral de las personas con discapacidades en el Ecuador, se pueden mencionar que existen artículos que apoyan dichas garantías, como la prescrita en la Constitución de la República del Ecuador, en el art. 47.- “El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera vinculada con la sociedad y la familia, encaminará la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades y su integración e inclusión social” (Asamblea Nacional Constituyente. Constitución de la República del Ecuador. 2008). Todo esto con el fin de dar valor e igualdad de condiciones a la ciudadanía con discapacidades.

Convenios Internacionales.

Razón por la que un derecho primordial establecido por la Constitución es el derecho a lo no discriminación por ningún motivo (art. 11 numeral 2). Por lo que a ningún ciudadano a razón de un subjetivismo falto de basamento se le debe segregar, en su lugar más bien se le debe apoyar a ser partícipe del derecho inmerso a la inclusión laboral que a cada uno les protege, conforme a su capacidad, acorde a sus destrezas y prácticas. Para ello el Estado como asegurador del acatamiento y cumplimiento de los derechos y deberes, por lo que debe establecer dispositivos, proyectos, para auxiliar a que todos tengamos acceso a un trabajo, en especial este conjunto de personas en estado de vulnerabilidad.

En el mismo orden de ideas la Constitución de la República del Ecuador, en su art. 330.- Establece que se garantizara la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con



discapacidad. El Estado y los contratantes implementaran servicios sociales y de colaboración especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la retribución del trabajador con discapacidades por cualquier causa, razón o circunstancia referente a su condición.

### Ley Orgánica de Discapacidades

Actualmente en el país se encuentra vigente la Ley Orgánica de Discapacidades, su instauración se genera gracias a la necesidad de velar por la prevención, colocación apropiada, legitimación y rescate de las personas con discapacidades, si el caso lo permite y certificar la vigencia, difusión y conocimiento de los derechos de todas estas personas, instituidos en la Constitución, tratados y documentos internacionales, así como, aquellos que procedieren de leyes conexas, con orientación de género, generacional e intelectual.

Dicha Ley resguarda a las personas con discapacidades, bien sean ecuatorianos o extranjeros, que residan en el territorio ecuatoriano, y a los conciudadanos que se encuentren en el exterior, al igual que las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin beneficio lucrativo alguno, consagradas a la atención, amparo y cuidado de las personas con discapacidades. En general a una protección muy amplia para su amparo y cuidado dentro de la sociedad.

Ley Orgánica de Discapacidades: Art. 47.- Inclusión laboral. La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.



En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la personas con discapacidad.

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

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

Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente. (Asamblea Nacional. Ley Orgánica de Discapacidades. 2012).

#### Disposiciones Laborales

De igual manera el artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina que:

El empleador bien sea público o privado, que contenga un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores, está inexcusablemente obligado a contratar, por lo menos, a una persona con alguna discapacidades, en actividades o labores de índole permanentes que se supongan apropiadas en relación con sus conocimientos o bien sea física y/o que demande aptitudes de carácter individual, observándose los principios de ecuanimidad de género y multiplicidad de discapacidades. (Congreso Nacional. Código del Trabajo. 2005)



A partir del año 2009, toda institución o empresa empleadora queda en la obligación de manejar un porcentaje de contratación a personas con discapacidades del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural. Es notable la obligación que presentan los empleadores a la integración de un porcentaje de personas con discapacidades en sus filas de trabajadores, sin presentar distinción alguna sea cual sea la condición de discapacidades, considerando todas las habilidades y capacidades que poseen todos y cada uno de los ciudadanos que opten por una fuente de trabajo digno.

En las instituciones públicas los individuos con o sin discapacidades están en la obligación de adecuar y ajustarse a las diversas necesidades de las personas en situación de dificultad, con motivación, soporte y generación de normas de protección que acrecienten la seguridad laboral, empoderamiento de su labor e independencia económica que aporte al desarrollo empresarial, individual, familiar y nacional.

Convenio 111 de la OIT, 1958: Conexo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. A lo concerniente de este Convenio, el concepto de discriminación define:

1. Cual fuera la distinción, excepción o predilección fundamentada en motivos de raza, ascendencia nacional u origen social, sexo, religión, opinión pública, que lleve por efecto anular o perturbar la igualdad de oportunidades o de sociabilidad en el empleo y su ocupación.
2. Las diferencias, excepciones o predilecciones basadas en las evaluaciones exigidas para un empleo explícito no serán consideradas como discriminación.
3. A lo concerniente de este Convenio, los términos de oficio y ocupación incluyen tanto el ingreso a los medios de preparación profesional y la recepción en el empleo y en las diferentes ocupaciones como también las condiciones de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo OIT; C111 - Convenio sobre la discriminación - empleo y ocupación-1958, núm. 111).



Considerando que, como se señala en la OIT, todos los derechos deben ser destinados a todas las personas con discapacidades sin desigualdad alguna se debe dar un trato igualitario, y es de obligatoriedad del estado tomar las medidas inherentes para que se ejecute el cumplimiento de las mismas.

Al considerarse personas con ciertas condiciones se encuentran en desventaja y mucho más sin poder contar con ayuda y mejoras para compensar en algo sus discapacidades, además que se debería dar un trato preferencial para este grupo de atención prioritaria como lo indica la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 35.- “Las mujeres embarazadas, adultos mayores, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidades, privadas de libertad y quienes presenten enfermedades comprometedoras o de alta complejidad, contarán con atención prioritaria y facultada en los recintos, público y privado.”(Asamblea Constituyente. Constitución de la República del Ecuador; Legislación codificada. 2008, registro Oficial No. 449).

Dicha atención prioritaria la recibirán las personas en situación de alto riesgo, las víctimas de violencia sexual y doméstica, maltrato de índole infantil, desastres naturales. El estado brindara protección a las personas que presenten condición de doble inseguridad. El modelo social de la discapacidades se orienta en la instauración y atención de reglamentos, en ambientes de respeto, integración, igualdad, y participación recíproca, considerando que una de las más grandes dificultades que soportan las personas con discapacidad, no son los contextos que confinan su normal desenvolvimiento, si no de la mentalidad de los individuos que los excluyen, evaden y discriminan.

En el “campo laboral” las reglamentaciones y las prácticas de protección hacia la discriminación de las personas con discapacidades presentan

fallas desde aspectos tan notables como lo es el empleo; la accesibilidad ampliada (hacia el sitio de trabajo y dentro de él), el comedimiento de género, salud y seguridad, armonía de la vida laboral y familiar y el convenio colectivo (Cendrero, 2017).

La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidades en su Art. 27. Trabajo y empleo, establece que:

Los países partes consideran el derecho de las personas con discapacidades a poder trabajar, en condiciones igualitarias que las demás; esto contiene el derecho a poseer la oportunidad de ganarse la vida a través un trabajo bien elegido o aceptado en un campo y en entornos laborales que sean aceptables, inclusivos y asequibles a las personas con discapacidades. Los mismos protegerán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, inclusive a aquellas personas que de manera accidental presenten unas discapacidades durante el empleo, acogiendo medidas necesarias, incluida el decreto de legislación. (Convención de las Naciones Unidas, Art. 27).

Uno de los inconvenientes existentes, es qué, aunque existan los acuerdos y Convenios Internacionales en lo que refiere a la Inclusión Laboral, existen carencias específicas en las normas legales, las cuales promuevan de manera más eficaz la inclusión, y que sirvan de impulso para reglamentar su aplicación, solventando la falta de conocimientos o de desconocimiento de las leyes que amparan a las personas con discapacidades, que muchas veces no tienen una asesoría constante sobre sus derechos.

Todos los DDHH son universales, son inherentes al ser humano, y están correspondidos entre sí. Dado que estos son inviolables, e inalienables y que entre ellos no hay una preferencia de uno con respecto del otro, el avance de cualquiera de ellos no se puede indemnizar con el quebranto de otro. La obligación ineludible (de mayor peso) de los Estados, es

motivar y resguardar todos los derechos humanos y autonomías fundamentales, entre ellos el derecho al de poseer un trabajo favorecedor y armonioso que avale los medios de sostenimiento necesarios, que generen patrimonio.

En consideración a lo mencionado anteriormente se implementarán sanciones a estos empleadores que no cumplan con la obligación instituida mediante el acuerdo administrativo y ministerial, los cuales serán penados a través del Ministerio de Trabajo con multas mensuales semejantes a diez (10) remuneraciones primordiales correspondidas al trabajador en general, esto en el caso del sector privado; y en el caso que los contratantes del sector público serán sancionados administrativa y pecuniariamente con un sueldo base hasta que den cumplimiento con su obligación.

Llevando esto a definir que, se le avala no solo del derecho a ser contratado y propuesto para un empleo, sino para que se desempeñe con total armonía con dicho objetivo, de igual manera debe permitírsele el fácil acceso que debe tener las garantías de protección y beneficios, entre otras cosas debe procurar el libre transitar, sin obstáculo arquitectónico alguno, de igual forma el objetivo del Estado, como de los contratantes, enfocado en la implementación de servicios sociales, que pueden ser receptores de preparación profesional, y de rehabilitación, a fin de que se facilite el libre y completo desarrollo en el trabajo de esta variedad de trabajadores que presentan una discapacidad.

#### Inclusión Laboral

Como principal instancia se delimita que la inclusión implica que los planes, manejos, servicios y el contexto deba adecuarse, planificarse, establecerse para garantizar el libre, digno y autónomo desarrollo de las personas, basado en el respeto y tolerancia de las diferencias,

habilidades y necesidades que garanticen el acceso equitativo, coordinado y participativo.

En la inclusión laboral lo fundamental, son las proporciones de trabajo que se ofrecen para mejorar las circunstancias de vida y desarrollo de las personas con discapacidades, a los cuales se les debe procurar el acceso a la igualdad de bienes y servicios desde salud hasta el emocional social, para que puedan ingresar de forma óptima a integrar un sector de trabajo bien establecido.

La inclusión, se define como “un concepto ideológico que anhelan todos los habitantes de un país, que se pueda ejercer los derechos y gozar de una vida digna; permitiendo justamente al espacio de los contextos tienen la oportunidad de ser partícipes absolutamente en todas las actividades que se brindan a las personas que no poseen discapacidades” (CAJAS, 2009).

Una sociedad que fomenta la inclusión es aquella que acepta las diferencias individuales, valora al ser humano y por consiguiente toma la decisión de crear diversas oportunidades para evitar que sus miembros se estanquen en su desarrollo integral, donde se convierte en entes activos de la sociedad y por ende tengan autonomía en cada una de sus actividades de la vida diaria y en el campo laboral.

### Discapacidad Laboral

Para describir este estereotipo social, en primera instancia se debe reconocer el término de discapacidad; siendo este una generalidad que abarca las limitaciones, deficiencias y restricciones que reprimen al individuo para realizar actividades comunes con normalidad; esto se debe a que de una u otra forma el mismo tiene una condición distinta a los demás. Cabe señalar; que son diferencias vistas en las características

físicas humanas que evocan ciertos estereotipos que sugieren la aplicación de procedimientos especiales para adoptar en un determinado ambiente un individuo con diversidad funcional o discapacidad. (OMS, 2018)

Ahora bien, a partir de esta descripción se puede decir que la discapacidad laboral se refiere al hecho de que un individuo presente características físicas diferentes que limiten su capacidad para realizar actividades en el ámbito laboral (Celis y Chacón, 2013). Resaltando con ello, la implicación social que este estereotipo revela sobre la sociedad actual, es decir, actualmente este tipo de discapacidad es una de las que tiene mayor peso sobre la sociedad, dado que un individuo que por razones obvias no pueda desenvolverse en el ámbito laboral con naturalidad, las instituciones tanto públicas como privadas están obligadas bajo normativas jurídicas a prestar la total disponibilidad para la inserción de personas con discapacidad al proceso laboral.

### Integración social

Se entiende por integración social el conjunto de acciones y actividades concatenadas para ayudar a ingresar a individuos con capacidades distintas a que se desarrolle con plenitud en determinado ambiente; sin cuestionar desde el punto de vista discriminatorio. Así pues, la integración social, abarca el proceso de cambio personal y social del individuo; con herramientas suficientes para el desenvolvimiento y la interacción con la sociedad. (UMAD, 2006)

Por otro lado, se entiende que la integración social hace que cada individuo con habilidades distintas comparta las mismas con los que tienen otra inclinación; lo que rompe el paradigma de no vinculación por diferencias especiales, esto trae como resultado que los individuos reafirmen sus metas y confronten problemas con naturalidad y flexibilidad,



es decir, hace del individuo un ser capaz de responder afirmativamente ante situaciones adversas.

Conceptos:

- Persona con discapacidad: La ley orgánica de Discapacidades en su artículo 6 prescribe lo siguiente:

“Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria.”(Asamblea Nacional. Ley Orgánica de Discapacidades. 2012).

- Discriminación Laboral.- Se trata de toda forma de desigualdad por uno o algunos de los posibles factores de distinción, inherentes al ser humano, como son edad, sexo, orientación sexual, raza, religión, ideología, discapacidad u otros que pudieren presentarse en el ámbito del trabajo, sea en el sector público, privado o mixto.

## **12. HIPÓTESIS**

El incumplimiento de orden legal, en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, genera un gran impacto socioeconómico negativo, en el centro urbano de la ciudad de Tena.

## **13. METODOLOGÍA**

De acuerdo con el tipo de investigación la metodología a aplicar en la presente investigación se deriva del método de análisis documental del compendio de leyes y normativas especiales que se remitan al tema de la inclusión laboral de personas con discapacidades, cada aspecto relevante



será incluido en la investigación con la finalidad de analizar el cumplimiento de las obligaciones laborales en el sector público. (Sampieri, H. 2010)

#### Etapas de la investigación

Fundamentación Teórica, se procederá a identificar los preceptos dentro de la normativa legal ecuatoriana los temas vinculantes a la inclusión laboral de personas con discapacidades; en la presente etapa tendrá un método descriptivo, dado que se procederá a citar toda el compendio de leyes con vigencia en el Estado ecuatoriano que guarde relevancia para la inclusión laboral de personas que padezcan alguna discapacidad; con la finalidad de confrontar teorías jurídicas y comprender su alcance, además de fundamentar las bases teóricas de la investigación.

Durante todo el desarrollo de la presente investigación documental, la técnica seleccionada será la observación y recopilación de información, ya que esta permite dar a conocer y explicar los eventos ocurridos durante el suscitado período en el ámbito laboral del sector público con nexo a la inclusión laboral de personas discapacitadas; además de ello, la revisión exhaustiva de citas bibliográficas, de la normativa legal vigente, estudios previos y las respectivas bases teóricas; esta técnica no es más que la interpretación objetiva de datos secundarios históricos que permiten precisar los eventos causales de una problemática o un tema de interés (Arias, 2012).

#### **14. POBLACIÓN Y MUESTRA**

En cuanto a este punto, no se determinara la población y la muestra, por cuanto éste es un trabajo de investigación con enfoque cualitativo, motivo por el cual, no será posible desprender una investigación a grupo sectorial o poblacional específico; mas ben la presente está encaminada a la



obtención de un resultado positivo en base a una teoría fundamental sobre el tema que será materia de estudio.

El procedimiento para la recolección de la información, con la finalidad de sustentar la presente investigación, será haciendo uso del método no probabilístico, ya que se utilizará como fundamento de exploración, archivos, análisis de documentos, internet y entrevistas.

## 15. CRONOGRAMA DE TAREAS

Actividades	Periodo de Tiempo					
	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio
Revisión y selección de bibliografía	■					
Fundamentación teórica		■				
Validación de instrumentos de recolección de datos			■			
Procesamiento y análisis de la información				■		
Elaboración del informe de diagnóstico de investigación					■	■



## 16. BIBLIOGRAFÍA

Arias, F. (2012). El Proyecto de la Investigación. 6ta edic. Editorial Episteme.

Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador; Legislación codificada. 2008, registro Oficial No. 449. Corporación de Estudios y Corporaciones, Quito.

Asamblea Nacional. Ley Orgánica de Discapacidades. 2012. Ley Orgánica de Discapacidades (2012). Registró oficial No. 796, 25 de septiembre del año 2012.

Celis, M; Chacón, D. (2013); Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual a través de Programas de Empleo con Apoyo. Universidad Católica Andrés Bello; Caracas, Venezuela: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS7306.pdf>

Cendrero, L. (2017); Uceda La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral, Tesis Doctoral. Madrid-España.

Comisión de Legislación y Codificación. Código del Trabajo (actualizado a mayo del 2011); Legislación Conexa, Concordancias y Jurisprudencia. Quito – Ecuador: Departamento Jurídico, Editorial de la Corporación de Estudios y Publicaciones.



Función Ejecutiva. Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades,

(2017). Registro oficial suplemento 109 del 27 de octubre de 2017.

I Cumbre Global sobre Discapacidades (Londres 2018). Discurso en cita global del señor presidente de la República del Ecuador, Licenciado Lenin Moreno Garcés, 24 de julio del año 2018.

Ministerio del Trabajo: Acuerdo Ministerial NO. MDT-2018-175 Instructivo que Regula el Porcentaje de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidades.

Naciones Unidas (2014): Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. CRPD/CSP/2014/2

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014); Derecho del trabajo y protección de los trabajadores en países en desarrollo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) *Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación* (Entrada en vigor: 15 junio 1960). Consultado en Noviembre 2018:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

Organización Mundial para la Salud (2018): Discapacidad. Consultado en Diciembre 2018.

Sampieri, H. (2010) Metodología de la Investigación. Recuperado de <http://www.pucesi.edu.ec/webs/wp->



[content/uploads/2018/03/Hern%C3%A1ndez-Sampieri-R.-](#)

[Fern%C3%A1ndez-Collado-C.-y-Baptista-Lucio-P.-2003.-](#)

[Metodolog%C3%ADa-de-la-investigaci%C3%B3n.-M%C3%A9xico-](#)

[McGraw-Hill-PDF.-Descarga-en-l%C3%ADnea.pdf](#)

Tamayo y Tamayo (2003). El Proceso de una investigación (5ª Ed.).

México: Editorial Limusa, S.A.

Universidad Municipal de Atención a Drogodependientes. (UMAD) (2006).

Integración

Social:

[http://umad.santiagodecompostela.gal/umad/incorporacion/interior.](http://umad.santiagodecompostela.gal/umad/incorporacion/interior)

[php?txt=incorporacion&lg=cas.](http://umad.santiagodecompostela.gal/umad/incorporacion/interior.php?txt=incorporacion&lg=cas)

Cuenca, a 19 de enero de 2019

Valdez Yagual José Félix  
Investigador(a)

Dr. Miguel Carlos Yuquilima Niola  
Mgs.  
Tutor(a)

Dr. Fausto Ricardo Barrera Bravo  
Mgs.  
Responsable de investigación

Fecha: \_\_\_\_\_

Aprobado en sesión del H. Consejo Directivo fecha: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Asesor jurídico  
Unidad académica de Ciencias Sociales