



# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA  
CARRERA DE DERECHO**

**TÍTULO:  
"LA FALTA DE APLICACIÓN DEL ART. 42, NUMERAL 33  
DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN LAS EMPRESAS  
PÚBLICAS Y PRIVADAS"**



**TESIS PREVIA LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE ABOGADO**

**AUTOR:**

**Kléver Mauricio Cóndor Sánchez**

**DIRECTOR:**

**Dr. Augusto Astudillo Mg Sc.**

**Loja – Ecuador**

**2014**

## CERTIFICACIÓN

**Dr. Mg. Augusto Astudillo.**

**DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA, MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**

### **CERTIFICA:**

Haber asesorado y revisado el desarrollo de la tesis titulada **“LA FALTA DE APLICACIÓN DEL ART. 42, NUMERAL 33 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS”**, realizada por el señor, **Kléver Mauricio Córdor Sánchez** para la obtención del grado de Abogado.

En razón de que la investigación cumple en todas sus partes con los requisitos establecidos en el reglamento de la UNL, se autoriza la presentación y sustentación pública.

Loja, 24 de junio de 2014



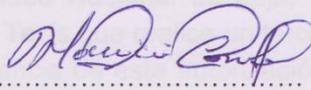
**Dr. Augusto Astudillo Mg.**  
**DIRECTOR DE TESIS**

CARTA DE AUTORIZACIÓN **AUTORÍA** POR PARTE DEL AUTOR  
PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y  
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO

Yo, **Kléver Mauricio Cóndor Sánchez**, declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el repositorio Institucional-biblioteca Virtual.

**AUTOR: Kléver Mauricio Cóndor Sánchez**

**FIRMA:** 

**CÉDULA:** 1103410898

**FECHA:** Loja, junio de 2014

**CÉDULA:** 1103410898  
**DIRECCIÓN:** Loja, El Valle Calle Babahoyo y s Azoguez  
**CORREO ELECTRÓNICO:** kléver.Mauricio.87@upmail.com  
**TÉLEFONO:** 0725765376 **CÉLULAR:** 0992563690

DATOS COMPLEMENTARIOS

**DIRECTOR DE TESIS:** Dr. Augusto Astudillo Mg.  
**TRIBUNAL DE GRADO:**  
Sr. Gonzalo Aguirre Valdivieso (Presidente)  
Sr. PhD Gaio Blacio Aguirre (Vocal)  
Dr. Igor Eduardo Vivanco Muller (Vocal)

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.**

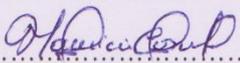
Yo, **Kléver Mauricio Córdor Sánchez** declaro ser autor de la Tesis titulada: **"LA FALTA DE APLICACIÓN DEL ART. 42, NUMERAL 33 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS"** Como requisito para optar al Grado de **ABOGADO**: autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la Tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 24 días del mes de junio del dos mil catorce, firma el autor.

**AUTOR: Kléver Mauricio Córdor Sánchez**

**FIRMA:** 

**CÉDULA:** 1103410898

**DIRECCIÓN:** Loja, El Valle Calle Babahoyo y a Azogues

**CORREO ELECTRÓNICO:** kléver Mauricio 67@hotmail.com

**TELÉFONO:** 072576676 **CÉLULAR:** 0992663690

**DATOS COMPLEMENTARIOS**

**DIRECTOR DE TESIS:** Dr. Augusto Astudillo Mg.

**TRIBUNAL DE GRADO:**

Gonzalo Aguirre Valdivieso

**(Presidente)**

Ab. PhD Galo Blacio Aguirre

**(Vocal)**

Dr. Igor Eduardo Vivanco Muller

**(Vocal)**

## **AGRADECIMIENTO**

Un agradecimiento especial a todos quienes conforman la Universidad Nacional de Loja, en la persona del Sr. Rector, a los docentes de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Carrera de Derecho, a sus dignas autoridades, por la oportunidad que me brindaron para ayudarme a integrar una formación profesional de calidad.

A mi director de tesis: Dr. Augusto Astudillo, Mcs. A quién le debo intensas lecturas y sabias sugerencias para corregir y organizar nuevo texto, y a todas las personas que contribuyeron con sus valiosos conocimientos, en la consecución de la nitidez del presente trabajo investigativo.

También quiero dar las gracias a la Divinidad por guiarme en el proceso de elaborar el informe de la presente tesis

**El Autor**

## **DEDICATORIA**

La presente tesis quiero dedicarla de manera especial a mi padre Dios quien con su bendición me ha permitido culminar mi carrera profesional a Él mi gratitud eterna por su sabiduría y por haber sido mi guía en todo momento de mi vida.

A mis queridos padres Kléver y Ligia por su apoyo incondicional por los valores enseñados y por ser los que siempre me han dado el valor para seguir adelante, por su amor incondicional porque ese amor me ha da fortaleza y autoestima para ser como ellos: “seres de Luz y de amor”.

A mi amada esposa Karina por ser el apoyo ilimitado por su cariño y paciencia, por ser la compañera que Dios me brindo para edificar mi vida

A mis hermanos Paúl, Rómel, Fernando, Rolando, compañeros de mi niñez y juventud porque gracias a su admiración inspiraron en mi, fortaleza para ser su ejemplo de superación

**Kléver Mauricio Cóndor Sánchez**

## **1. TITULO**

**LA FALTA DE APLICACIÓN DEL ART. 42 NUMERAL 33 DEL CÓDIGO  
DE TRABAJO, EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS PRIVADAS**

## **2. RESUMEN**

La presente tesis se desarrolla en el ámbito jurídico específicamente en las falencias que existen en el Código laboral pese haber sido reformado, en lo referente a las sanciones que se propone a los empleadores que no incorporan en sus empresas a personas con discapacidad Física en el marco de la legislación ecuatoriana.

Para su elaboración se contó con una amplia bibliografía sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad, para partir de conceptos doctrinarios y de su naturaleza jurídica, evolución histórica y sobre un amplio estudio analítico y crítico sobre la normativa de la Constitución de la República del Ecuador, y en el Código laboral.

Ecuador en las reformas al Código Laboral incluyo a toda persona con algún tipo de discapacidad que desee trabajar pueda acceder a un empleo sin embargo a pesar de esta reforma todavía existe problemas ya que la población con discapacidad es relevante pero aún se mantiene ciertos parámetros en donde el sector laboral se resiste a esta reforma ya que no piensas que esta población pueda ser productiva.

Por cuanto en el Ecuador en las Instituciones Públicas o Privadas que incumplen dicha disposición solamente son sancionadas con multas irrisorias dejando así en una absoluta desprotección a las personas con capacidades especiales, ya que muchas Empresas al no recibir sanciones ejemplarizadoras a dicha violación laboral, prefieren cancelar dichas multas a insertar en sus Empresas a esta parte importante de la población y ciudadanos del Ecuador, además aún se mantiene un absoluto desconocimiento a esta nueva normativa legal en lo referente al Sistema Laboral Ecuatoriano .

De igual manera se realizó la investigación desde el punto de vista de la legislación comparada y se refuerza con la realización de la investigación de campo que comprende la realización de la entrevistas, culminando con

la elaboración de las conclusiones y recomendaciones, así como la propuesta de reforma legal.

## **SUMMARY**

This thesis is developed in the legal field specifically in the flaws that exist in the labor code despite having been refurbished, with regard to the sanctions proposed employers that do not incorporate their businesses to people with physical disabilities under Ecuadorian law.

Its preparation was attended by a wide literature on the employment of people with disabilities, for from doctrinal concepts and their legal nature, historical development and a comprehensive analytical and critical study of the rules of the Constitution of the Republic of Ecuador, and the labor code,

Ecuador in the Labour Code reforms included all persons with disabilities who want to work can access a job yet despite this reform there are still problems as people with disabilities is relevant but still remains certain parameters where the labor sector resists reform because it does not think that this population can be productive.

Because in Ecuador in public or private institutions that violate this provision only are punished with derisory fines leaving a complete lack people with special needs, since many companies receiving no one had been sanctioned to such labor violation prefer cancel those fines to insert into your Business to this important part of the population and citizens of Ecuador, also still remains an absolute ignorance of this new legal regulations regarding the Ecuadorian Labor System.

Similarly, the research was conducted from the point of view of comparative law and reinforced with conducting field research comprising conducting the interviews culminating in the development of conclusions and recommendations, as well as the proposed legal reform.

### 3. INTRODUCCIÓN

El propósito de la investigación es resolver **“LA FALTA DE APLICACIÓN DEL ART. 42, NUMERAL 33 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS”**, porque El Código del Trabajo del Ecuador contiene la tipificación en su Capítulo IV de las obligaciones del empleador y del trabajador en las cuales enmarca las obligaciones que mantendrán el empleador como el empleado; es así que en su numeral 33 contempla que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

En sentido estricto se entiende como que cada Institución Pública o Privada deberá insertar a su fuerza laboral a personas con discapacidades físicas, caso contrario estaría violentado no sólo la Ley laboral si no derechos Constitucionales a lo cual se debería mantener no sólo sanciones leves si no sanciones que les den una lección a los Empleadores que no acogen el precepto legal en referencia.

Por estas consideraciones se ha creído necesario centrar la investigación en este tema para proponer una reforma el Código Laboral en virtud de sancionar de manera más drástica a los empleadores que violen el derecho al trabajo de las personas con discapacidades físicas.

1. La presente investigación sigue la normativa del nuevo Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y en cuanto a su estructura consta de dos secciones en la Primera sección presentamos el Cuerpo del Informe Final, integrado por la Revisión de la Literatura, que comprende los marcos conceptual, jurídico y criterios doctrinarios que se reflejan en los siguientes apartados.

Marco Conceptual en el que constan: conceptos de Discapacidad, legal de Discapacidades; un grupo heterogéneo; potencial sin explotar; organizaciones de personas discapacitadas en el Ecuador e internacionales; el costo de la exclusión; nuevos avances; derechos y oportunidades; conceptos de los tipos de discapacidad; empleador; beneficios para los empleadores y para el Estado.

Marco doctrinal: Ley de Discapacidades. Reglamento para el Registro de Trabajadores Sustitutos de personas con Discapacidad.

Marco jurídico de la Constitución de la República del Ecuador; Código del Trabajo; Ley de Discapacidades.

Materiales y métodos con resultados de la investigación de campo; Análisis estadístico de las encuestas; presentación de resultados y análisis del trabajo de campo; análisis y resultados de la entrevista; entrevista realizada al Jefe de Recursos Humanos del Gobierno Provincial de Loja.

Discusión con *verificación del cumplimiento de los objetivos*; Contrastación de hipótesis. Fundamentos legales para sustentar la reforma a la falta de aplicación del art. 42 numeral 33 del Código de Trabajo, en las empresas públicas privadas

Conclusiones y recomendaciones

Propuesta jurídica de reforma al Art. 42 Numeral 33.

En segundo orden nos referimos a la Metodología de la investigación, señalando los materiales, procedimientos y técnicas utilizadas en el transcurso de la investigación, luego se presentan los resultados, en referencia a encuestas y entrevistas aplicadas, en cuadros estadísticos que demuestran la incidencia del problema objeto de estudio durante el tiempo analizado.

En base a estos resultados se desarrolla la Discusión y problemática y se concreta los elementos que permitieron verificar los objetivos, contrastar las hipótesis. Dentro de la segunda sección presentamos el trabajo de Síntesis de la investigación, y la fundamentación legal a la Reforma del Código Laboral allí establecemos las conclusiones y las recomendaciones a las que hemos llegado al final de la investigación; así como también planteo una propuesta jurídica, al Código Laboral que por su importancia debe ser tomada en cuenta en un futuro.

Se anhela haber cumplido satisfactoriamente esta investigación, la misma que sin la ayuda y colaboración de quienes menciono en el desarrollo de la misma no hubiera sido posible llevarla a la práctica.

## 4. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 4.1. MARCO CONCEPTUAL

#### 4.1.1. Concepto de Discapacidad:

"Entendemos por discapacidad al detrimento o disminución en alguna de las capacidades físicas, limitando la actividad autónoma y normal desenvolvimiento de quienes la padecen con respecto al resto de las personas"<sup>1</sup>.

La Ley de discapacidad en el Ecuador mantiene que para en "los efectos de la Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento"<sup>2</sup>

Puedo concordar tanto con el concepto como con la Ley ya que la discapacidad de un ser humano debe ser considerada y se la debe clasificar ya que las personas pueden estar discapacitadas o restringidas de desenvolverse en ciertas actividades pero en cambio es necesario considerar que si se pueden desenvolver en otras por lo tanto será necesario poder ver el grado de discapacidad, para que a su vez se de cumplimiento tanto a la Constitución de la República del Ecuador como al Código Laboral en donde son personas que pueden ser insertadas actividades sociales dependiendo de su grado de discapacidad.

---

<sup>1</sup>. DICCIONARIO de la Real Academia de la Lengua Española, 2010, Edit. Espasa Calpe, Madrid, ver entrada de discapacidad

<sup>2</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Suplemento -- Registro Oficial N° 796 -- Martes 25 de septiembre del 2012, Art. 6, pág., 8

#### **4.1.2. Concepto legal de Discapacidades**

“El Estado establecerá medidas que garanticen a las personas con discapacidad, la utilización de bienes y servicios, especialmente en las áreas de salud, educación, capacitación, inserción laboral y recreación; y medidas que eliminen las barreras de comunicación, así como las urbanísticas, arquitectónicas y de accesibilidad al transporte, que dificulten su movilización. Los municipios tendrán la obligación de adoptar estas medidas en el ámbito de sus atribuciones y circunscripciones”<sup>3</sup>.

“Las personas con discapacidad tendrán tratamiento preferente en la obtención de créditos, excepciones y rebajas tributarias, de conformidad con la ley.- Se reconoce el derecho de las personas con discapacidad, a la comunicación por medio de formas alternativas, como la lengua de señas ecuatoriana para sordos, oralidad, el sistema Braille y otras”<sup>4</sup>.

El Inciso primero del Art. 60 antes transcrito tiene concordancia con el Art. 30 del Código Civil, que determina el principio de existencia legal de las personas de las personas.

#### **4.1.3. Un grupo heterogéneo**

Estos tres apartados que vienen a continuación fueron tomados de internet, así:

“Las personas con discapacidades no constituyen un grupo homogéneo. Pueden padecer una discapacidad física, una deficiencia visual o auditiva, una discapacidad intelectual o un desorden mental grave. Pueden sufrir de una discapacidad congénita, o bien adquirida durante la infancia o la adolescencia, o bien posteriormente durante la educación superior o la

---

<sup>3</sup>Ley de Discapacidad: Art. 1. Concepto de Discapacidad

<sup>4</sup>Codificación de la Ley de Discapacidades: Art. 6, numeral 16 literal h.

vida activa”<sup>5</sup>. La discapacidad puede no influir prácticamente en la capacidad para trabajar y participar en la sociedad o, por el contrario, puede tener una repercusión importante, requiriendo un apoyo y una ayuda considerables, con variaciones múltiples entre ambas situaciones. El contexto social también es importante -- mientras en algunas sociedades las personas con discapacidades no son consideradas aptas para el empleo, en otras son miembros valiosos de la población activa.

Para las personas discapacitadas, el género es un elemento importante que influye en sus oportunidades de empleo. Independientemente de sus aptitudes profesionales, las mujeres discapacitadas suelen tener mayor dificultad para encontrar un empleo remunerado que las mujeres en general y que los hombres discapacitados.

Desde el punto de vista de la Organización Internacional del Trabajo, por «persona discapacitada» se entiende toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

#### **4.1.4. Potencial sin explotar**

En todo el mundo, las personas con discapacidades son miembros activos del mundo del trabajo. Tanto las mujeres como los hombres discapacitados desempeñan una actividad laboral, ya sea en puestos de trabajo poco cualificados, o bien en puestos profesionales, de gestión y de toma de decisiones. Muchos trabajan en el sector informal. Sin embargo, muchas personas discapacitadas no tienen ninguna perspectiva de empleo. ¿Qué es lo que obstaculiza su participación en la vida activa? Muchos de los obstáculos con que se enfrentan en su búsqueda de empleo o en el lugar de trabajo son debidos tanto, si no más, a las barreras sociales como a su propia discapacidad. A título de ejemplo,

---

<sup>5</sup> [usuarios.discapnet.es/ajimenez/empleo/oit-draftcode.htm](http://usuarios.discapnet.es/ajimenez/empleo/oit-draftcode.htm)

cabe citar los obstáculos siguientes:

- La actitud y los prejuicios de las personas no discapacitadas, en especial los empleadores;
- La estructuración y la organización del empleo;
- El entorno físico;
- Las legislaciones, políticas y reglamentos que rigen el mercado laboral. Propugnar «una sociedad para todos»

#### 4.1.5. Organizaciones de personas discapacitadas

“En los últimos decenios, las organizaciones de personas discapacitadas y sus defensores se han esforzado por lograr que la discapacidad se considere en el marco de la igualdad de derechos, más que de la asistencia social, y por fomentar un cambio en las oportunidades de empleo y de participación en la sociedad”<sup>6</sup>.

Asimismo, han cuestionado con éxito el llamado modelo «médico» de discapacidad, que se centra en las deficiencias del individuo y en su incapacidad para realizar ciertas tareas cotidianas, incluidas las actividades profesionales, y que busca soluciones mediante programas de readaptación personalizados. En su lugar, se han erigido en promotores del modelo «social» de discapacidad, que presta atención a los obstáculos resultantes de factores sociales, políticos, económicos y culturales, así como a las barreras relacionadas con el entorno físico; este modelo social busca soluciones por medio de medidas encaminadas a eliminar esos obstáculos y barreras.

#### 4.1.6. Organizaciones internacionales

Las organizaciones internacionales, en especial la Organización de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo, la UNESCO, el UNICEF y la Organización Mundial de la Salud, han brindado apoyo en

---

<sup>6</sup> *usuarios.discapnet.es/ajimenez/empleo/oit-draftcode.htm*

esta tarea a las organizaciones de personas discapacitadas o que se ocupan de estas personas. “Entre las iniciativas internacionales, se pueden mencionar las siguientes:

- El Programa de Acción Mundial para los Impedidos, adoptado en 1982 por la Organización de las Naciones Unidas;
- El Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos 1983-1992
- Las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, adoptadas en 1993.
- El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), y la Recomendación que lo acompaña, 1983 (núm. 168), así como la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99)
- El Decenio para los Impedidos de Asia y el Pacífico 1993-2002;
- La Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social, 1995”<sup>7</sup>.

Estas iniciativas dirigen sus esfuerzos a promover la plena participación de las personas discapacitadas en todos los aspectos y sectores de la sociedad. La Declaración de Copenhague de 1995 considera la discapacidad como una forma de diversidad social y destaca la necesidad de brindar una respuesta global encaminada a crear una «sociedad para todos.

En el Convenio núm. 159 de la OIT se considera la discapacidad como una situación de desventaja laboral que puede y debería ser corregida mediante un conjunto de medidas de política, reglamentaciones, programas y servicios. En el Convenio se insta a los Estados Miembros a que basen sus políticas nacionales en los siguientes principios:

- Igualdad de oportunidades;
- Igualdad de trato;

---

<sup>7</sup> [usuarios.discapnet.es/ajimenez/empleo/oit-draftcode.htm](http://usuarios.discapnet.es/ajimenez/empleo/oit-draftcode.htm)

- Incorporación de formación y de oportunidades de empleo;
- Participación de la comunidad;
- Consultas tripartitas con la participación de las autoridades públicas y de los representantes de los empleadores y los trabajadores;
- Consultas con representantes de personas discapacitadas o que se ocupan de estas personas.

“En las Recomendaciones de los números 99 y 168 de la OIT, se esbozan medidas específicas que podrían introducirse a nivel nacional para fomentar las oportunidades de empleo para los discapacitados y se pide que esas medidas se ajusten a las normas en materia de empleo y de sueldo aplicables a los trabajadores en general”<sup>8</sup>.

#### 4.1.7. El costo de la exclusión

Si bien hay muchas personas discapacitadas que pueden y quieren trabajar, a menudo se hallan excluidas del mundo laboral. “La tasa de desempleo entre los 386 millones de discapacitados de todo el mundo en edad de trabajar, tasa que asciende hasta el 80 por ciento en algunos países, es mucho más elevada que entre los demás individuos en edad de trabajar. Como consecuencia, muchas personas discapacitadas viven en condiciones de pobreza y su contribución potencial queda desperdiciada, tanto para sus familiares como para los empleadores y la sociedad en su conjunto”<sup>9</sup>.

Si se considera la creciente incidencia de discapacidades de resulta de una serie de factores como el envejecimiento de la población, los conflictos armados y su legado de artillería sin detonar, como las minas antipersonales, la desnutrición y las enfermedades que persisten en los países en desarrollo, y la propagación del VIH/SIDA, es probable que, en el futuro, se intensifique el problema. Las discapacidades debidas a la

---

<sup>8</sup> [usuarios.discapnet.es/ajimenez/empleo/oit-draftcode.htm](http://usuarios.discapnet.es/ajimenez/empleo/oit-draftcode.htm)

<sup>9</sup> [usuarios.discapnet.es/ajimenez/empleo/oit-draftcode.htm](http://usuarios.discapnet.es/ajimenez/empleo/oit-draftcode.htm)

epidemia del VIH/SIDA ya han dado lugar a importantes problemas de empleo y de generación de ingresos, con repercusiones en todos los niveles, ya se trate de los individuos, las comunidades, los empleadores o los gobiernos.

“Los gobiernos y los interlocutores sociales, como consecuencia de este conjunto de factores, tienen cada vez mayor conciencia de las ventajas económicas y sociales resultantes de la integración de los discapacitados en la población activa”<sup>10</sup>.

Además de la enérgica campaña de concienciación con la participación de organizaciones de personas con discapacidades y de organizaciones internacionales, se han impulsado nuevos cambios a raíz del problema general ocasionado por el incremento del desempleo y de los elevados costos, en ascenso vertiginoso, a que debe hacer frente el erario público de muchos países, tanto en forma de prestaciones como de pérdidas de productividad.

#### 4.1.8. Nuevos avances

En los últimos decenios del siglo XX, muchos países de todo el mundo han modificado de forma apreciable sus marcos jurídicos y normativos en torno a la discapacidad. Muchos gobiernos han adoptado políticas orientadas a promover el derecho de las personas con discapacidades a integrarse lo más plenamente posible en la sociedad. A título de ejemplo, cabe citar las políticas encaminadas a mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidades, con frecuencia respaldadas por la ley.

“Algunos países han adoptado legislaciones que requieren que los empleadores reserven una cierta proporción de empleos para las personas con discapacidades reconocidas, por lo que se suelen

---

<sup>10</sup> Véase el Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159).

denominar legislaciones de establecimiento de cuotas”<sup>11</sup>. Si los empleadores no cumplen con esta obligación, en muchos países se les exige que aporten una contribución a un fondo central que se utiliza para promover el fácil acceso a los lugares de trabajo o con fines de readaptación profesional. Entre los países con este tipo de legislación figuran muchos países europeos y varios asiáticos.

Otros países han aprobado leyes antidiscriminatorias o de equidad en materia de empleo en virtud de las cuales se considera ilegal que los empleadores ejerzan cualquier discriminación con base en una discapacidad en materia de contratación, ascenso, despido y cualquier otro aspecto del empleo. Entre los países que han introducido este tipo de legislación, cabe mencionar Australia, Canadá, los países escandinavos, Estados Unidos, Nueva Zelanda, Reino Unido y Sudáfrica.

Muchos gobiernos han adoptado una serie de medidas dirigidas a apoyar la aplicación de dichas políticas y leyes, tales como la prestación de asistencia económica a los empleadores a título de incentiva o para asegurar que la contratación de la persona no ocasione gastos adicionales u otros problemas al empleador; también se han previsto servicios de apoyo para garantizar un asesoramiento técnico pertinente y una rápida resolución de los problemas.

En este contexto de cambios políticos y legislativos, las oportunidades de empleo de las personas con discapacidades han evolucionado fuertemente en los últimos diez ó 20 años. Hoy en día se hace mayor hincapié en la integración de las personas discapacitadas en busca de empleo en puestos de trabajo competitivos, en vez de ofrecerles un empleo en centros especiales. Algunos empleadores han contratado directamente a personas con discapacidades, mientras que otros han adoptado una actitud más cautelosa, prefiriendo ofrecer un contrato a

---

<sup>11</sup> Véase el Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159).

prueba o un período de formación en el empleo antes de comprometerse a contratar. En la actualidad, son muchos los empleadores que conservan en el empleo a trabajadores y empleados que se han visto aquejados por una discapacidad durante su vida activa, a veces porque así lo estipula la ley, y que facilitan la reintegración profesional de las personas que dejaron de trabajar a raíz de su discapacidad. Las aptitudes profesionales de las personas discapacitadas constituyen una enseñanza valiosa que deberían tener presente los empleadores y todos aquellos que proporcionan una ayuda en relación con el empleo, para permitirles hacer su trabajo de manera efectiva.

#### **4.1.9. Conceptos de los tipos de discapacidad:**

**Discapacitado:** “persona minusválida que se encuentra imposibilitado física o mentalmente”<sup>12</sup>

MINUS VÁLIDO. “Denominación neológica, y no poco cursi, adoptada en la legislación laboral española de mediados de siglo. Se está sencillamente ante un rehabilitado del trabajo que no ha podido recuperar su plena capacidad; por lo cual se le destina a *tareas llevaderas*. Las normas en vigor disponen que las empresas con más de 50 agentes tengan que admitir un 2% de *minus válidos*; lo cual se compensa con una rebaja del 25% en las aportaciones a la Seguridad Social”<sup>13</sup>.

- **Discapacidad Cognitiva o mental.**- Son las que se reflejan en una persona cuando tienen dificultades en el desarrollo de la inteligencia verbal y matemática y la disminución de habilidades como Síndrome de Down, el autismo, síndrome de asperger y el retraso mental.
  
- **Síndrome de Down.**- Es un defecto de nacimiento genético, se lo conoce como trastorno cromosómico que incluye cierto grado de

---

<sup>12</sup> <http://es.thefreedictionary.com/discapitado>

<sup>13</sup> CABANELLAS Guillermo Diccionario Enciclopédico Salvat Tomo V 20ª edición Editorial Helaista Tomo V p. 428

discapacidad intelectual defectos cardíacos y otros problemas de salud.

- **Autismo.**- Es un trastorno del desarrollo, afectando la comunicación, la imaginación, planificación y reciprocidad emocional y los síntomas es la incapacidad de interacción social, el aislamiento y las estereotipias que son movimientos incontrolados de alguna extremidad principalmente en las manos.
- **Síndrome de Asperger.**- Es un trastorno profundo del desarrollo cerebral caracterizado por deficiencias en la interacción social y coordinación motora, y por los inusuales y restrictivos patrones de interés y conducta.
- **Retraso Mental.**- El funcionamiento intelectual es menor de lo normal con limitaciones del funcionamiento adaptativo.
- **Discapacidad Física.**- Es causado por una lesión en el sistema nervioso central (cerca a la médula o al encéfalo), desde el embarazo o en la etapa post natal. Ya que las personas que nacen con el problema motriz, no tienen la misma habilidad en todos sus sentidos, mostrando dificultad para manipular los objetos y además tiene incidencias en el lenguaje del menor.
- **Discapacidad Sensorial.**- Es la disminución de algunos de sus sentidos, como la discapacidad visual y auditiva.
- **Discapacidad Visual.**- Es la deficiencia o disminución de la visión, en las cuales se desprenden la ceguera total, y la ceguera legal.
- **Ceguera Total.**- se presenta en forma congénita, por causa de alguna enfermedad, desnutrición o un accidente. Es la pérdida completa, -y muchas de las veces, irreversible-, del sentido de la vista. El individuo tiene una nula percepción de su entorno visual, o tiene apenas una muy ligera captación de luz y sombras pero no es capaz de distinguir

imágenes.

- **Ceguera Legal.**- es la pérdida de visión en uno o en los dos ojos.
- **Discapacidad Auditiva.**- Es la carencia o disminución de la capacidad auditiva y se desprenden 3 tipos:
  - **Pérdida auditiva conductiva.**- Se produce cuando se pierde la capacidad para conducir el sonido del oído externo y medio al interno.
  - **Pérdida auditiva sensorial.**- Son casos en los que las células capilares del oído interno, o los nervios que lo abastecen, se encuentran dañados. Esta pérdida auditiva puede abarcar desde pérdidas leves a profundas. A menudo afectan a la habilidad de la persona para escuchar ciertas frecuencias más que otras, de manera que escucha de forma distorsionada el sonido, aunque utilice un audífono amplificador.
  - **Pérdida auditiva mixta.**- puede haber daño en el oído medio y en el interno o nervio auditivo.
- **Biopsico social.**- Se enfoca en el ser humano que determina sus aspectos psíquicos, biológicos y sociales que son mutuamente interdependientes.
- **Actividad laboral.**- Responsabilidades del ser humano para poder subsistir y conseguir mejorar sus bienes, esto es según sus necesidades”<sup>14</sup>.
- **Integración Social.**- Es un procedimiento emprendedor que ayuda a las personas que se sienten marginadas a participar en diferentes situaciones sociales.
- **Vinculación con la comunidad.**- Mejorar las condiciones de vida de

---

<sup>14</sup>Misión Solidaria “Manuela Espejo”.- Es una cruzada que estuvo presidida por el Vicepresidente de la República Lenin Moreno para determinar las causas de las discapacidades y brindarles la ayuda necesaria.

la población participando la misma ciudadanía para poder impulsar el desarrollo de los desastres naturales.

- **Limitaciones.**- Son acciones o medidas que dificulta el desarrollo de una actividad, impedimento.
- **Deficiencia.**- Anormalidad de una parte de la contextura física.

#### 4.1.10. **Empleador**

De conformidad con la concepción del Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas, "la palabra **empleador**, española sin duda, se ha tomado en lo laboral del francés **employeur** y ha obtenido difusión en Sudamérica. La Academia, que se resiste mucho a incorporarla, señala esa preferencia americanista y la equipara sin más a patrono, como persona que emplea a obreros manuales"<sup>15</sup>.

Surge aquí una contradicción curiosa, porque si **empleador** debe corresponderse con empleado, este es el trabajador que no realiza trabajos manuales. Si se quiere utilizar entre la sinonimia puede decirse, con la mayor corrección, **patrono** o **empresario**; con más familiaridad **patrón**; y, aun siendo bastante afectado, puede transigirse con el seudo tecnicismo de **dador de trabajo**.

#### 4.1.11. **Beneficios para los empleadores**

Los argumentos económicos que avalan la conveniencia de contratar a personas con discapacidades son cada vez más evidentes. "Muchos empleadores han contratado a personas discapacitadas, sea en base a sus cualificaciones profesionales, sea debido a la política de equidad en materia de empleo de la empresa o bien a causa de la obligación

---

<sup>15</sup>. CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, Tomo III, Edit. Helista S.R.L, Buenos Aires, 1986, p.424

resultante del sistema de cuotas”<sup>16</sup>.

Las personas discapacitadas suelen ser empleados capaces y responsables cuya tasa de asistencia al trabajo es elevada, que sufren pocos accidentes y que con frecuencia permanecen en el puesto de trabajo durante más tiempo que los demás empleados. Asimismo, contribuyen a la productividad, a la moral del personal y al espíritu de equipo en el lugar de trabajo en general. Además, pueden atraer a una clientela más amplia, como las personas con discapacidades y sus familiares, amigos o defensores. Habida cuenta de que las personas con discapacidades representan alrededor del 10 por ciento de la población, este incremento de la clientela puede tener un gran impacto sobre una empresa o un servicio dados.

Los empleadores también se benefician al conservar en el empleo a las personas cuya discapacidad se produjo durante su contratación. Así, siguen aprovechando los valiosos conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo y por medio de cursos de capacitación profesional. Además, evitan pérdidas de tiempo y ahorran los gastos de asistencia médica y de seguro afines, así como los costos resultantes de contratar e impartir formación al nuevo personal.

#### 4.1.12. **Beneficios para el Estado**

Entre los beneficios resultantes de la contratación de personas con discapacidades para la sociedad en general figuran los siguientes:

- “Una reducción de los costos de las prestaciones públicas de discapacidad que se han disparado en muchos países en los últimos años;

---

<sup>16</sup> CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, Tomo III, Edit. Helista S.R.L, Buenos Aires, 1986, p.424

- La reducción del costo de oportunidad -- es decir, los gastos resultantes del tiempo perdido como consecuencia de las discapacidades crónicas o temporales -- que, según se ha demostrado, son muy elevados y tienen un importante efecto deflacionista sobre la economía nacional, y
- La aportación de las personas discapacitadas, una vez integradas en el mundo del trabajo, mediante el pago de los impuestos y del seguro social<sup>17</sup>.

La doctrina de Guillermo Cabanellas se preocupa por vigilar los intereses del empleador; determina los beneficios para todos los empleadores y hace redundar esos beneficios al Estado, generalizando el bien jurídico que protege a los discapacitados.

#### 4.2. MARCO DOCTRINAL

Comenta el Dr. José C. García Falconí: "...Los derechos y garantías constitucionales que han de respetarse en un proceso, constituyen una de las expresiones del derecho de los discapacitados, de ahí que adquieren un rango de derechos y garantías fundamentales y estos principios hay que recalcarlo, no son simples máximas, pensamientos o aforismos, sino que son Garantías Constitucionales, que todos debemos observar, más aún quienes administramos justicia"<sup>18</sup>.

**DISCAPACITADOS**, según Federico Chiriboga V. "La Constitución reconoce a los discapacitados y a las personas mayores de 65 años total exoneración de impuestos"<sup>19</sup>. Tales normas son absolutas, de aplicación directa e inmediata, sin que pueda condicionarse su cumplimiento a requisitos que no estén previstos en la Constitución.

<sup>17</sup> CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Tomo III, Edit. Helista S.R.L, Buenos Aires, 1986, p.424

<sup>18</sup>.GARCIA Falconí, José C., Profesor de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Católica del Ecuador, CONFERENCIA

<sup>19</sup> El Comercio del Martes 15 de Septiembre del 2009, Cuaderno I Página 10

Estas disposiciones no sólo que no se respetan, sino que en la reforma a la Ley de Régimen Tributario Interno que el Ejecutivo ha enviado a la Asamblea, se contradice la Constitución cuando se establece que la importación de bienes por discapacitados está sujeta al pago del IVA y del ICE, con el derecho a reclamar su devolución. Tales normas, además, constituyen un retroceso frente a la Ley, sobre Discapacidades que exonera de tales impuestos.

El Reglamento a esa Ley también es restrictivo, limita los derechos de los discapacitados y los somete a procedimientos de difícil cumplimiento. La persona que quiere acogerse a los beneficios legales debe empezar por obtener un certificado del Consejo Nacional de Discapacitados, lo que parece sensato en cuanto es un instrumento de identificación, pero el trámite para conseguirlo es en exceso complicado: examen médico en uno de los centros calificados. Este proceso que debería ser sencillo se convierte en una carrera de obstáculos.

En el Hospital debe solicitarse turno, que se lo dan para el día siguiente, después de esperar en una larga fila que puede tomar una mañana. El día de la entrevista nueva fila y espera, siempre que el médico esté disponible y no haya sido llamado por el Director o asignado a una misión especial, caso en el cual al día siguiente se vuelve a la fila.

En el CONADIS la atención es pronta. Pero una vez obtenida su credencial se inicia un segundo vía crucis, cuando de vehículos se trata: nuevos exámenes en la Dirección de Tránsito, con ida y vuelta de una a otra dependencia. Después el informe socioeconómico que demanda por lo menos, dos entrevistas y traslado de la visitadora al domicilio del solicitante para que compruebe si está en capacidad económica de adquirir el automóvil, como si fueren insuficientes los certificados bancarios y del Registrador de la Propiedad. Toda la normativa, en lugar de facilitar a los

minusválidos para que ejerzan sus derechos, está diseñada para que salten una serie de barreras al cabo de las cuales queda demostrado que son atletas que no requieren de exoneración alguna. El Vicepresidente de la República que preside el CONADIS y debe haber pasado estas experiencias, harían un gran bien promoviendo una legislación que realmente ampare a los discapacitados y a los que la Constitución llama adultos mayores, para que sus derechos tengan vigencia y no queden en enunciados del buen vivir.

El Art. 53 de la Constitución Política de la República del Ecuador, ya derogada señala las **garantías sobre las discapacidades**, y puede ser válido como doctrina, ya que el Art. 53 de esa Constitución ordenaba que: "El Estado garantizará la prevención de las discapacidades y la atención y rehabilitación integral de las personas con discapacidad, en especial en casos de indigencia. Conjuntamente con la sociedad y la familia, asumirá la responsabilidad de su integración social y equiparación de oportunidades.

El Dr. Ramón Eduardo Burneo en Derecho Constitucional analiza la **Sección 8ª que trata del "Trabajo y Seguridad Social"**, señalando que: "Entramos en un campo de gran trascendencia, tanto para la vida individual como para la convivencia social. El Art. 33 proclama que, **"El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico**, fuente de realización personal y base de la economía". A criterio personal, tanto la expresión como el sentido de la misma quedarían más precisos así: "El Trabajo es un derecho individual y un deber social y económico". Es necesario que se señale a quiénes asiste este derecho y la aplicación correlativa. En lo de fondo, este artículo contiene dos conceptos importantes del trabajo; el uno, lo considera como derecho y deber social, de donde emana una serie de consecuencias, como la responsabilidad que tienen frente a él, no solamente el Estado sino la sociedad civil, y cada persona. El otro es la afirmación de que, no sólo es base de la economía, sino también fuente o medio de realización personal, lo cual destaca el sentido humano y valor del trabajo por sí mismo, no sólo por

sus resultados económicos.

Continúa el texto: "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". Concuerdan estas prescripciones con el reconocimiento de la dignidad del trabajo. El desempeño mismo, tanto debe garantizarlo el Estado, como también debe asegurarlo el propio trabajador, de quien depende la manera como lo *realiza*. Importante es *la* garantía de una vida decorosa; para ello, las remuneraciones y retribuciones justas deben satisfacer no sólo las necesidades individuales del trabajador, sino también las de su familia, pero este cambio sustancial tiene que hacerse gradualmente y creando condiciones de la economía nacional que lo sustenten a través del tiempo.

La última frase del Art. 33, hace referencia a un aspecto esencial del derecho del trabajo, **cual es la libertad de escogerlo o de aceptarlo**. Esta norma ha sido tradicionalmente reconocida en nuestras Cartas Políticas, desde que se abolieron las formas de trabajo que creaban dependencia personal como la servidumbre, el obraje, el concertaje y otras. Particularmente, la de 1998, era enfática en proscribir condiciones que sometían la voluntad del trabajador al entonces denominado patrono ahora empleador”<sup>20</sup>.

Si comparamos las disposiciones del mencionado artículo de la Constitución anterior con las de la presente, encontraremos una estrecha convergencia, incluso la Constitución de 1998, en este punto, es más categórica; así, el Art. 23, numeral 17: “El Estado reconocerá y garantizará a las personas, la libertad de trabajo. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso”.

---

<sup>20</sup>Burneo Ramón Eduardo “**Derecho Constitucional**” incluye análisis de la Constitución de la República del Ecuador del 2008 Colección Cátedra Volumen III, CEP: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito 2010, pp. 110 – 112

Como se ve, la regulación constitucional *del* trabajo en esta parte de la nueva Carta Política es muy escueta; se reduce a un solo artículo, el 33. Queda así, al arbitrio del legislador ordinario la regulación de gran parte de esta importante materia. En cambio en el Título VI, Régimen de Desarrollo, Capítulo VI, "Trabajo y Producción", está contenida una muy amplia regulación del trabajo, referida sobre todo a su función de motor de la producción y del desarrollo económico-social.

El mandato constitucional del Art. 33 concuerda con los Arts. 2 a 4 del Código del Trabajo, porque allí se dispone.

El Dr. Ramón Eduardo Burneo en su Derecho Constitucional Ecuatoriano; quinta parte: Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, en la **Sección 6ª: "Personas con Discapacidad"** analiza que: "Está destinada esta sección, también amplia, a las personas que, temporal o definitivamente, padecen alguna incapacidad física o biológica, mental o incluso moral. Esta normativa protectora es reciente. Se introdujo primero como Ley 180"<sup>21</sup> y a nivel constitucional, recién se incorporó en la Carta Política de 1998. En la actual se amplía bastante.

Entre los medios para el mejoramiento de la situación de los incapacitados, al 2010 se realizan talleres de formación especializados, mas la forma en que se está llevando a cabo este programa, con personal extranjero no es adecuada, primero, porque hay suficiente personal nacional calificado, segundo, porque por este medio se introducen tesis y doctrinas exógenas.

Además, la Carta Magna determina, en el **Art. 48**, para la cabal aplicación de esos derechos, así: "El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados

---

<sup>21</sup>Ley 180 de 1992, Publicada en el Registro Oficial N° 996 del 10 de noviembre de 1992

coordinados que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica;

2. La obtención de créditos o rebajas tributarias y becas de estudio
3. El desarrollo de políticas y programas dirigidos a fomentar su esparcimiento y descanso;
4. La participación política que asegure su representación;
5. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa o profunda;
6. Incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de personas con discapacidad severa.
7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad”<sup>22</sup>.

Aquí también entra la Constitución en excesivo detalle e incluso repetición, como lo prescrito en los numerales 1 y 4 (participación política), o entre el 3 y 5 (establecimiento de programas y políticas).

#### **4.2.1. Ley de Discapacidades**

La presidencia de la república y el pleno de la asamblea nacional, Considerando: que La Constitución de la República regula en su artículo 120 las atribuciones y facultades de la Asamblea Nacional, entre las que consta expedir, codificar, reformar y derogar leyes; Que El numeral segundo del artículo 133 de la Constitución de la República señala que serán orgánicas aquellas leyes que regulan el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales;

Que El artículo 84 de la Constitución de la República dispone que en ningún caso, la reforma de la Constitución, leyes, otras normas jurídicas ni

---

<sup>22</sup> Constitución de la República del Ecuador Art. 48: **Medidas a Favor de las personas con discapacidades**

los actos de poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución; Que El numeral segundo del artículo 11 de la Constitución de la República dispone que nadie podrá ser discriminado entre otras razones por motivos de discapacidad y que el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentre en situación de desigualdad;

Que El artículo 47 de la Constitución de la República dispone que el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social, reconociendo sus derechos, como el derecho a la atención especializada, a la rehabilitación integral y la asistencia permanente, a las rebajas en servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos, a exenciones en el régimen tributario, **al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades**, a una vivienda adecuada, a una educación especializada, a atención psicológica, al acceso adecuado a bienes, servicios, medios, mecanismos y formas alternativas de comunicación, entre otros;

Que El artículo 48 de la Constitución de la República dispone que el Estado adoptará medidas que aseguren: la inclusión social, la obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias, el desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso, la participación política, el incentivo y apoyo para proyectos productivos y la garantía del ejercicio de plenos derechos de las personas con discapacidad; Que El artículo 424 de la Constitución de la República dispone que las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficiencia jurídica;

Que el tema de la discapacidad se ha constituido en un área de atención prioritaria, encaminada a la atención equitativa, transparente y de calidad

de este grupo; Que a pesar de existir una Ley de Discapacidades, se requiere de un desarrollo normativo adecuado que permita la aplicación de los preceptos constitucionales vigentes; y en ejercicio de sus facultades y atribuciones, constitucionales y legales, expide la siguiente: "**Ley Orgánica de Discapacidades**". Esta Ley fue publicada en el Suplemento del *Registro Oficial N° 796 del 25 septiembre del 2012* y es la que está en vigencia. En su Título I entrega los Principios y Disposiciones fundamentales; El Capítulo Uno del objeto, ámbito y fines.

#### **4.2.2. Reglamento para el Registro de Trabajadores Sustitutos de personas con Discapacidad**

Acuerdo Ministerial del Ministerio de Relaciones Laborales -2013 – 0041, **Considerando** que la Constitución de la República en el Art. 11 numeral 2 establece que nadie podrá ser discriminado, entre otras razones, motivos de discapacidad y que el estado adoptará medidas de acción nativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentre en situación de desigualdad;

Que el artículo 47 numeral 5 del Acuerdo Ministerial establece que el Estado reconoce a las personas con discapacidad el derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, fomentando sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas;

Que la Constitución de la República en su Art. 330 señala que se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad;

Que el artículo 46 de la Ley Orgánica de discapacidades dispone que el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación el trabajo, empleo, inserción y reinserción

laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género;

Que el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades señala como sustitutos a las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa;

Que el artículo 20 del Código de Trabajo, establece que los contratos que deben celebrarse por escrito, se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el inspector del trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador;

Que el numeral 33 del artículo 42 del Código de Trabajo, establece que el contrato laboral de las personas con discapacidad deberá ser por escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente y que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad, impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo *realizará* por medio de su representante legal o tutor, tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS);

Que es necesario, para el caso del registro de contratos de trabajo de sustitutos de personas con discapacidad, regular y establecer un sistema que permita el control y registro de los mismos; y, En uso de las atribuciones del numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, **Acuerda:** Expedir el Reglamento para el Registro de Trabajadores sustitutos de Personas con Discapacidad. CAPÍTULO I  
ÁMBITO Y OBJETO

### 4.3. MARCO JURÍDICO

#### 4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

“La Constitución de la República del Ecuador, en el Título II señala los Derechos; en el Capítulo II Derechos del Buen Vivir; en la Sección Octava **"Trabajo y Seguridad Social"**; en el Art. 33 determina el derecho al trabajo, así:

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”<sup>23</sup>.

El trabajo expresa la Constitución tiene el derecho económico y el deber social como fuente de la realización personal y base de la economía ecuatoriana. Además les garantiza el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas, el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado

#### 4.3.2. Código del Trabajo

El Art. 2 del Código del Trabajo dispone la Obligatoriedad del trabajo: “El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes”<sup>24</sup>.

Si nos atenemos al Art. 425 de la Constitución de la República del Ecuador que determina el orden jerárquico de Leyes, el título de Código

---

<sup>23</sup>. CONSTITUCION de la República del Ecuador, Art. 33: **Derecho al trabajo**

<sup>24</sup>Código del Trabajo, Art. 2, obligatoriedad del Trabajo

es Inconstitucional porque allí se habla de leyes orgánicas y no de Códigos, por lo tanto debió señalarse la forma y limitaciones prescritas en la Constitución.

El Art. 3 del Código del Trabajo dispone *la* Libertad de trabajo y contratación: “El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.- A nadie se le puede exigir servicios gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la Ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.- En general, todo trabajo debe ser remunerado”<sup>25</sup>.

Se dispone *la* Libertad de trabajo, para todos los ecuatorianos sin excepción alguna, por lo tanto se vela por los discapacitados mediando una contratación justa y legal.

El Art. 4.- del Código del Trabajo prescribe la Irrenunciabilidad de derechos: “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”<sup>26</sup>.

Al ver el Numeral 4 del Art. 35 al ver el Numeral 4 de la Constitución Política ya derogada se dice que los trabajadores que laboran para entidades del sector público pueden renunciar a sus Derechos cuando así lo hagan constar por escrito al representante legal de la Institución o empresa que trate.

La misma Constitución, ya invocada, en el Art. 47 señala los derechos de las personas con discapacidad: "El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y

---

<sup>25</sup>Código del Trabajo, Art. 3: Libertad de trabajo y contratación

<sup>26</sup>Código del Trabajo, Art. 4: Irrenunciabilidad de Derechos

la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.- Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos, de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.
2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.
3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.
4. Exenciones en el régimen tributario.
5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.
6. Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue.
7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo.
8. La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de

- centros educativos y programas de enseñanza especializada.
9. La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.
  10. El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.
  11. El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de las señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braile"<sup>27</sup>.

La Nueva Codificación del Código del Trabajo en el Título I trata del contrato individual del Trabajo y en su CAPITULO IV DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR.

En el Art. 42 las Obligaciones del empleador: “Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. *Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;*
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;
4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;
5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate **de** centros permanentes de trabajo

---

<sup>27</sup>. CONSTITUCION de la República del Ecuador, Art. 47: **Derechos de las personas con discapacidad**

ubicados a más de dos Kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos.

6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.- El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.- Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;
7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;
8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;
9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

10. Respetar las asociaciones de trabajadores;
11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.- Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;
12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;
13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;
14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:
  - a) El tiempo de servicio;
  - b) La clase o clases de trabajo; y,
  - c) Los salarios o sueldos percibidos;
15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;
16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;
17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y dar les los informes que para ese efecto sean indispensables. Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;
18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;

19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;
20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;
21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;
22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;
23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;
24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento"
25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;
26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;

27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.- El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;
28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;
29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios”<sup>28</sup>.

*El Numeral 29 del Art. 42 del Código del Trabajo tiene concordancia con lo que dispone el Numeral 4 del Art 14 de la Ley de Seguro Social porque exige la provisión de Ropas de Trabajo y de herramientas necesarias para la tarea asignada al Trabajador.*

*Tenemos una RESOLUCIÓN de la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA: “Que el empleador está obligado a cancelar en dinero el valor de la ropa de trabajo si no hubiere cumplido con la obligación que le impone el Art. 42 numeral 29 del Código del Trabajo, mientras dure la relación laboral”<sup>29</sup>. Hay una INCONSTITUCIONALIDAD del TRIBUNAL DE GARANTÍAS CONSTITUCIONALES que Resolvió: “Suspende, parcialmente, por inconstitucionalidad de fondo, la resolución tomada por la Corte Suprema de Justicia, el 18 de mayo de 1982 y publicada en el Registro Oficial 421,*

---

<sup>28</sup> Codificación del Código del Trabajo Art. 42: **Obligaciones del Empleador**

<sup>29</sup> *Resolución de la Corte Suprema de Justicia del 18 de mayo de 1982 publicada en el Registro Oficial N° 421 del 28enero de 1983.*

del 28 de mayo de 1983, en la parte de la frase que dice: "mientras dure la relación laboral"<sup>30</sup>.

Siguiendo con los numerales del Art. 42 tenemos el siguiente:

30. "Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;
31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social";

*"La Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales", en su segunda Disposición transitoria dispone lo siguiente: "Por esta sola vez los empleadores que no hubieren afiliado a sus trabajadores con relación de dependencia en los últimos tres (3) años, así no se mantenga la relación laboral en la actualidad, no serán sujetos de sanción y podrán afiliarlos extemporáneamente al IESS, dentro del plazo de seis (6) meses contados desde la expedición de la presente Ley, pagando los valores correspondientes de aportación patronal y del trabajador, más el interés equivalente al máximo convencional permitido por el Banco Central del Ecuador, a la fecha de liquidación de la mora, sin recargos por multas, incrementos adicionales o de cualquier naturaleza, sin perjuicio de la responsabilidad patronal que se genere.*

*Para los cálculos se exceptuarán los porcentajes correspondientes a los seguros de salud y riesgos de trabajo.- El IESS podrá conceder plazos, de acuerdo a la resolución que para el caso expida el Consejo Directivo del*

---

<sup>30</sup> *Resolución del Tribunal de Garantías Constitucionales del 10 junio de 1991, publicada en el Registro Oficial N° 713 del 26 junio 1991*

*IESS, para el pago de la deuda total calculada según lo señalado en esta Disposición transitoria. Al valor del capital adeudado se agregará el correspondiente al financiamiento, aplicando las mismas tasas que las de los préstamos quirografarios. Esta disposición también se aplicará para todos los empleadores contra los cuales el IESS ha emitido títulos de crédito y aún no han sido cancelados, a fin de que se proceda con su pago. No será aplicable esta disposición, cuando se encuentren pendientes de resolución juicios en los cuales se discuta la relación laboral, salvo que previamente se autorice el desistimiento o el allanamiento en tales juicios.*

32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento. Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un *salario mínimo vital*, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;
33. *El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar al menos a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia*

*de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.*

*Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.- El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).*

*La Ley Orgánica de Discapacidades” en sus Disposiciones transitorias prescribe: Segunda.- Hasta que se designen a los nuevos miembros del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, continuará en funciones el actual Consejo Nacional de Discapacidades, que ejercerá las atribuciones conferidas al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades.- Una vez que hayan sido nombrados los miembros del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, lo que deberá producirse en un plazo máximo de 6 meses, los servidores del Consejo Nacional de Discapacidades, CONADIS, que no son de libre nombramiento y remoción, pasarán a formar parte del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades o de cualquiera de las entidades de la administración pública que asuman competencias en esta materia por efecto de esta Ley, de conformidad con la disposición del Ministerio de Relaciones Laborales, que deberá determinar, de acuerdo a los requerimientos institucionales, el personal que deberá ser asumido por cada entidad. Los puestos que se consideren innecesarios durante este*

*proceso, serán suprimidos de conformidad con la Ley.- Los bienes muebles e inmuebles, los legados, donaciones y las asignaciones presupuestarias y legales determinadas a favor del Consejo Nacional de Discapacidades, CONADIS, pasarán a formar parte del patrimonio del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades<sup>31</sup>.*

*“El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Relaciones Laborales y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades; (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades”<sup>32</sup>.*

*El Acuerdo 00052 – A, dispone: "Art. 1.- Para el cumplimiento y aplicación de las disposiciones del Código de Trabajo y primordialmente del Art. 42, numeral 33 del Código del Trabajo, se ratifica el contenido del Acuerdo Ministerial 0246, publicado en el Registro Oficial 463 de noviembre 28 de 2001, en cuanto a la sustitución de las denominaciones de "Dirección y Subdirecciones del Trabajo", por las de "Direcciones Regionales del Trabajo", entendiéndose que la autoridad competente para la imposición*

---

<sup>31</sup> <http://usuarios.discapnet.es/ajimenez/empleo/oit-draftcode.htm>

<sup>32</sup> Ley Orgánica de Discapacidades publicadas en el Suplemento del *Registro Oficial N° 796 del 25 de septiembre del 2012*

de la multa y sanciones referidas en el precitado texto laboral, es el Director Regional del Trabajo"<sup>33</sup>.

El Art. 1 del Decreto Ejecutivo de Creación del Ministerio de Relaciones Laborales, dispone: "Fusionase la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES, y el Ministerio de Trabajo y Empleo, y créase el Ministerio de Relaciones Laborales.

El Ministerio de Relaciones Laborales, en el nivel operativo dispondrá de dos vice ministerios técnicos. La actual SENRES pasará a ser el Vice ministerio del Servicio Público, con las competencias establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa; y, el Ministerio de Trabajo y Empleo será el Vice ministerio de Trabajo, con las competencias determinadas en el Código del Trabajo. Cada Vice ministerio tendrá como responsable a un Viceministro, los cuales serán designados y dependerán del Ministro de Relaciones Laborales"<sup>34</sup>.

La Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Servicio Público (LOSCCA)<sup>35</sup>, fue derogada por la Ley Orgánica de Servicio Público"<sup>36</sup>.

La Ley sobre Discapacidades<sup>37</sup>, fue Codificada en el 2001 <sup>38</sup> la que fue expresamente derogada por la Ley Orgánica de Discapacidades<sup>39</sup>.

---

<sup>33</sup>Acuerdo 00052 – A, publicado en el Registro Oficial N° 416 del 30marzo del 2011

<sup>34</sup>Decreto Ejecutivo N° 10, publicado en el Registro Oficial N° 10 del 24agosto del 2009

<sup>35</sup>Codificación 2005 – 008 publicada en el Registro Oficial N° 16 del 12mayo del 2005

<sup>36</sup>Ley sin número publicada en el Suplemento 2 del Registro Oficial N° 294 del 6 de octubre 2010

<sup>37</sup>Ley N° 180, publicada en el Registro Oficial N° 996 del 10agosto de 1992

<sup>38</sup>Codificación sin número publicada en el Registro Oficial N° 301 del 6abril del 2001

<sup>39</sup>Ley Orgánica de discapacidades , publicada en el suplemento del Registro Oficial N° 796 del 25septiembre del 2012

34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las comisiones sectoriales del *Ministerio de Relaciones Laborales* establecidas en el Art. 122 de este Código; y,
35. *Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país*<sup>40</sup>.

“El Art. 60 del Código del Trabajo *exige la Recuperación* de horas de trabajo: “Cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de empleadores y trabajadores se interrumpiere el trabajo, el empleador abonará la remuneración, sin perjuicio de las reglas siguientes:

1. El empleador tendrá derecho a recuperar el tiempo perdido aumentando hasta por tres horas las jornadas de los días subsiguientes, sin estar obligado al pago del recargo;
2. Dicho aumento durará hasta que las horas de exceso sean equivalentes por el número y el monto de la remuneración, a las del período de interrupción;
3. Si el empleador tuviere a los trabajadores en el establecimiento o fábrica hasta que se renueven las labores, perderá el derecho a la recuperación del tiempo perdido, a menos que pague el recargo sobre la remuneración correspondiente a las horas suplementarias de conformidad con lo prescrito en el Art. 55, reglas 2 y 3 de este Código;
4. El trabajador que no quiere sujetarse al trabajo suplementario devolverá al empleador lo que hubiere recibido por la remuneración correspondiente al tiempo de la interrupción; y,

---

<sup>40</sup> Codificación del Código del Trabajo, Art. 42: Obligaciones del empleador Numerales del 1 al 35

5. La recuperación del tiempo perdido sólo podrá exigirse a los trabajadores previa autorización del inspector del trabajo, ante el cual el empleador elevará una solicitud detallando la fecha y causa de la interrupción, el número de horas que duró, las remuneraciones pagadas, las modificaciones que hubieren de hacerse en el horario, así como el número y determinación de las personas a quienes se deba aplicar el recargo de tiempo”<sup>41</sup>.

El inciso segundo del Art. 33 en referencia expresa la “tercerización de servicios a pesar de que en nuestras leyes vigentes se la prohibió, mediante el “Reglamento para la aplicación del mandato Constituyente 8 que suprime la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral y la contratación por horas”<sup>42</sup>.

Art. 1.- **Ámbito de aplicación.**- “El presente Acuerdo es aplicable a la o el empleador público o privado y a las personas calificadas como trabajadores(as) sustitutos(as) de personas con discapacidad severa y/o niños, niñas y adolescentes con discapacidad de conformidad a lo señalado en el Art. 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en la mencionada Ley”.

Art. 2.- **Objeto.**- “El objeto de este Reglamento es normar el procedimiento para el registro como trabajadores(as) sustitutos(as) de personas adultas con discapacidad severa y/o niños, niñas y adolescentes con discapacidad, observando las garantías consagradas en la Constitución de la República, en la Ley Orgánica de Discapacidades”.

---

<sup>41</sup> Codificación del Código del Trabajo 2005 – 017 Publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 167 del 16 de diciembre del 2005, CEP: Corporación de Estudios y Publicaciones Quito Art. 60: **Recuperación de Horas de Trabajo** Actualizada a Febrero del 2014

<sup>42</sup> Decreto Ejecutivo N° 1121, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 353 del Junio del 2008

El objetivo de la Ley es asegurar la prevención detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad.

Art. 3.- De los Trabajadores Sustitutos.- “Para la aplicación del presente Acuerdo se considera como trabajadores(as) sustitutos(as) a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa; de igual manera se considerarán como trabajadores(as) sustitutos(as) directos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad cualquiera o a sus representantes legales, los mismos que podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral.- Las personas con discapacidad, que se encuentren dentro de los casos establecidos en el Art. 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, solo podrán trasladar este beneficio a una persona que cúmplala condición de trabajador(a) sustituto(a)”

Art. 4.- Del procedimiento para el registro de trabajadores sustitutos: “La o el empleador tendrá que registrar al trabajador(a) sustituto(a) en el Ministerio de Relaciones Laborales; para el efecto deberá remitir al correo electrónico: [registrosustitutos@mrl.gob.ec](mailto:registrosustitutos@mrl.gob.ec), la siguiente documentación escaneada a color formato PDF:

- 1) Certificado de Discapacidad otorgado por el CONADIS o Ministerio de Salud Pública.
- 2) Carné de Discapacidad emitido por el CONADIS.
- 3) Declaración Juramentada celebrada ante un notario público en la cual declare que el trabajador sustituto es pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión hecho legalmente constituida representante legal o que tenga bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad

severa, que sea padre, madre o representante legal de una niña niño o adolescente con discapacidad.

- 4) Contrato de trabajo debidamente legalizado ante el Ministerio de Relaciones laborales.
- 5) Cédula de la persona con discapacidad.
- 6) Cédula del trabajador sustituto.
- 7) Papeleta de votación del trabajador sustituto.
- 8) En el caso de niños o niñas se deberá adjuntar la partida de nacimiento.

Una vez verificada y validada la Información, el Ministerio de Relaciones laborales procederá al registro, para lo cual el respectivo Director(a) Regional del trabajo, emitirá la correspondiente resolución”.

*Art. 5.-* Registro de empleadores: “El Ministerio de Relaciones Laborales mantendrá el registro de los empleadores que cuentan con sustitutos el cual servirá como base para las inspecciones así como i registro de trabajadores sustitutos.

*Art. 6.-* Reserva de calidad de trabajador sustituto: “No será necesario en los respectivos contratos de abajo que se suscriban, la calidad de Trabajador(a) sustituto (a)”.

### **Disposiciones transitorias**

**Primera.-** “Las y los empleadores deberán registrar tal condición en el Ministerio de Relaciones Laborales en un plazo no mayor de cuarenta y cinco días a partir de la publicación del presente Acuerdo”.

**Segunda.-** “Hasta que el Ministerio de Salud Pública ejerza sus competencias para emitir el certificado de discapacidad severa, el certificado otorgado por el CONADIS será el documento habilitante para el cumplimiento de este Acuerdo”.

**Tercera.-** “Encárguese de la ejecución de este Acuerdo a la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios. El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.- Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a 04 de marzo de 2013”<sup>43</sup>.

### **4.3.3. Ley de Discapacidades**

En su Título Primero entrega los principios y disposiciones fundamentales; el Capítulo I también trata del objeto, ámbito y fines.

El Art. 1 de la Ley Orgánica de Discapacidades determina el Objeto: “La presente Ley tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural”<sup>44</sup>.

El artículo antes transcrito tiene concordancia: con el *Art.47 de la Constitución* Personas con discapacidad prescribe los Derechos de las personas con discapacidad: “El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

---

<sup>43</sup>Reglamento para el Registro de Trabajadores Sustitutos de Personas con Discapacidad, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 909 del 11 de marzo del 2013

<sup>44</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Art. 1 **Objeto**

1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.
2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.
3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.
4. Exenciones en el régimen tributario. Concordancias:
5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas...<sup>45</sup>

El Art. 2 de la Ley Orgánica de discapacidades señala el Ámbito: “Esta Ley ampara a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano; así como, a las y los ecuatorianos en el exterior; sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas, semi públicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad. El ámbito de aplicación de la presente Ley abarca los sectores público y privado. Las personas con deficiencia o condición discapacitante se encuentran amparadas por la presente Ley, en lo que fuere pertinente”<sup>46</sup>.

La disposición anterior tiene concordancias con los artículos 4 y 6 que determinan el territorio del Estado y exigen la nacionalidad ecuatoriana.

El Art. 3 de la Ley Orgánica de Discapacidades determina los Fines: “La presente Ley tiene los siguientes fines:

---

<sup>45</sup> Constitución de la República del Ecuador Art. 47 **Derechos de las personas con Discapacidad** Numerales 1 a 5

<sup>46</sup> Constitución de la República del Ecuador Art. 2 **Ámbito**

1. Establecer el sistema nacional descentralizado y/o desconcentrado de protección integral de discapacidades;
2. Promover e impulsar un subsistema de promoción, prevención, detección oportuna, habilitación, rehabilitación integral y atención permanente de las personas con discapacidad a través de servicios de calidad;
3. Procurar el cumplimiento de mecanismos de exigibilidad, protección y restitución, que puedan permitir eliminar, entre otras, las barreras físicas, actitudinales, sociales y comunicacionales, a que se enfrentan las personas con discapacidad;
4. Eliminar toda forma de abandono, discriminación, odio, explotación, violencia y abuso de autoridad por razones de discapacidad y sancionar a quien incurriere en estas acciones;
5. Promover la corresponsabilidad y participación de la familia, la sociedad y las instituciones públicas, semi públicas y privadas para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad y el pleno ejercicio de sus derechos; y,
6. Garantizar y promover la participación e inclusión plenas y efectivas de las personas con discapacidad en los ámbitos públicos y privados<sup>47</sup>.

El numeral primero concuerda con el Art. 88 que determina los organismos del Sistema. Con el numeral 7 del Art. 48 que determina la garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Con el numeral 1 del Art. 48 que exige la inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados.

El Título II de la Ley Orgánica de Discapacidades contempla el Capítulo II de los Derechos de las personas con discapacidad y en su Sección 5ª Del trabajo y capacitación

---

<sup>47</sup>Constitución de la República del Ecuador Art. 3 Fines

El Art. 45 de la Ley Orgánica Derecho al trabajo: “Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado”<sup>48</sup>.

El artículo antes transcrito tiene concordancias con los Arts. 33, 47 numeral 5; 61 numeral 7; 325 y 330 de la Constitución de la República del Ecuador. Y con los Arts. 6 y 7 de la Ley Orgánica de Discapacidades ya estudiados anteriormente.

El Art. 46 de la Ley Orgánica de Discapacidades determina las Políticas laborales: “El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género”<sup>49</sup>.

El artículo antes transcrito tiene concordancias con los Arts. 42numerales 33 y 35, antes analizados. Art... (346.22) del Código del Trabajo que determina las Garantías y protección: “El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades

---

<sup>48</sup> Ley Orgánica de Discapacidades Art. 45: **Derecho al Trabajo**

<sup>49</sup>Ley Orgánica de Discapacidades Art. 46: **Políticas Laborales**

*de producción a nivel urbano y rural. “El Ministro de Relaciones Laborales dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional”<sup>50</sup>.*

El Art. 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades exige la 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

---

<sup>50</sup> Codificación del Código del Trabajo, Art... (346.22): Garantías y protección

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”<sup>51</sup>.

La disposición antes transcrita tiene concordancias con el Código del Trabajo con el Art.42 *Numerales 33 y 35 anteriormente transcritos y analizados con el Art 346.22 antes Transcrito.*

El Art. 48e la Ley Orgánica de Discapacidades dispone sobre los Sustitutos: “Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.- Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento.- Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.- En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento”<sup>52</sup>.

La disposición antes transcrita tiene concordancias con la Constitución de la República del Ecuador Art. 48 *Numeral 5 que manda el establecimiento*

---

<sup>51</sup> Ley Orgánica de discapacidades Art. 47 **Inclusión laboral**

<sup>52</sup>Ley Orgánica de discapacidades Art. 48 **Sustitutos**

*de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda.*

El Art. 49 de la Ley Orgánica e Discapacidades exige la inclusión por deducción laboral: “Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley.

Se podrán constituir centros especiales de empleo públicos o privados con sujeción a la Ley integrados por al menos un ochenta por ciento (80%) de trabajadores con discapacidad, los mismos que deberán garantizar condiciones adecuadas de trabajo. Para el efecto, las autoridades nacionales competentes en regulación tributaria y los gobiernos autónomos descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros”<sup>53</sup>.

El artículo antes transcrito tiene concordancia con la Constitución de la República del Ecuador en lo que manda el Art. 47, *específicamente lo del numeral 4 que ya fue invocado anteriormente.*

El Art. 50 de la Ley Orgánica de Discapacidades señala los Mecanismos de selección de empleo: “Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de

---

<sup>53</sup>Ley Orgánica de Discapacidades Art. 49 **Deducción por inclusión laboral**

discapacidad.- Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación.- La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad”<sup>54</sup>.

La disposición anterior tiene concordancia con la Constitución de la República del Ecuador con el Art.48 *que da las medidas a favor de las personas con discapacidad; especialmente con la prescripción del Numeral: que exige la inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados que fomente su participación política, social, cultural, educativa y económica.*

El Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades dispone sobre la Estabilidad laboral: “Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.- En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.- Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.- Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional”<sup>55</sup>.

---

<sup>54</sup>Ley Orgánica de Discapacidades Art. 50: **Mecanismos de selección de empleo**

<sup>55</sup>Ley Orgánica de Discapacidades Art. 51 **Estabilidad Laboral**

El Inciso Segundo del artículo antes transcrito concuerda con el Art. 188 del Código de Trabajo que exige la indemnización por despido intempestivo. También concuerda con el Art... (346.23):” De la prevención: *“Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para accederá estos beneficios”*<sup>56</sup>.

El Art. 52 de la Ley Orgánica de Discapacidades determina el Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación: “Las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con la Ley. Además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con discapacidad.- El permiso por maternidad se ampliará por tres (3) meses adicionales, en el caso del nacimiento de niñas o niños con discapacidad o congénitos graves.- Se prohíbe disminuir la remuneración de la o del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.- Las y los servidores públicos y las y los empleados privados contratados en jornada de trabajo de ocho (8) horas diarias, que tuvieren bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tendrán derecho a dos (2)

---

<sup>56</sup> Codificación del Código del Trabajo Art... (346.23): **de la prevención**

horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración del talento humano”<sup>57</sup>.

Lo dispuesto anteriormente tiene concordancias con la Constitución de la República del Ecuador Art.47 y *Numeral 5* que manda la prevención contar el uso de estupefacientes o psicotrópicos y el consumo de bebidas alcohólicas y otras sustancias nocivas para su salud y desarrollo.

El Art. 53 de la Ley Orgánica de discapacidades exige el Seguimiento y control de la inclusión laboral: “La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan.- En el caso de los sustitutos del porcentaje de inclusión laboral, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social verificará periódicamente el correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a su cargo.- Las autoridades nacionales encargadas de las relaciones laborales y de la inclusión económica y social permitirán periódicamente el resultado del seguimiento y control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, a fin de que el mismo evalúe el cumplimiento de las políticas públicas en materia laboral”<sup>58</sup>.

Lo expresado anteriormente tiene concordancias con el Código de Trabajo en el Artículo innumerado (346.22) *que ya fuera invocado en párrafos anteriores, pero que sin embargo recordamos que señala garantía y protección*

---

<sup>57</sup>Ley Orgánica de Discapacidades Art. 52 **Derecho a permiso tratamiento y rehabilitación**

<sup>58</sup>Ley Orgánica de Discapacidades Art. 53: **Seguimiento y control de la inclusión laboral**

El Art. 54 de la Ley Orgánica de Discapacidades exige la Capacitación: “Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientar los en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución”<sup>59</sup>.

Con referencia a la transcripción anterior se observa la concordancia con el numeral 2 del Art. 48 de la Constitución que exige la obtención de créditos y rebajas y exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.

El Art. 55 de la Ley Orgánica de Discapacidades dispone sobre el Crédito preferente: “Las entidades públicas crediticias mantendrán una línea de crédito preferente para emprendimientos individuales, asociativos y/o familiares de las personas con discapacidad. El Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, otorgará créditos quirografarios reduciendo en un cincuenta por ciento (50%) el tiempo de las aportaciones necesarias para tener acceso a los mismos. En este caso, no se exigirá como requisito que las aportaciones sean continuas”<sup>60</sup>.

Lo dispuesto anteriormente tiene concordancia con la Constitución de la República del Ecuador *Art.48 Numeral 2 que manda la obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de Educación; así mismo con el Art. 47 Numeral 5 que prescribe el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades que*

---

<sup>59</sup>Ley Orgánica de Discapacidades Art. 54: **Capacitación**

<sup>60</sup>Ley Orgánica de Discapacidades Art. 55: **Crédito preferente**

*fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas*

## **5. MATERIALES Y MÉTODOS**

El presente trabajo investigativo se enmarco en las características de un estudio científico analítico – explicativo, descriptivo e hipotético deductivo, pues pretendo poder explicar y dar alternativas de solución al problema investigado como es: "LA FALTA DE APLICACIÓN DEL ART. 42, NUMERAL 33 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS"

Pues mediante un estudio minucioso de todas las evidencias del problema, me permitieron establecer con claridad la solución del mismo que a través de lineamientos alternativos, como: originalidad, objetividad, factibilidad, novedad, interés y utilidad social.

Bajo este enfoque, doy a conocer a continuación de qué manera se utiliza el problema de investigación valiéndome principalmente de los instrumentos como las encuestas, tomando como muestra a un número específico de 20 personas y entrevistas a un número de 5 Instituciones Públicas y 5 Privadas

Con el resultado de estos instrumentos, pude obtener, la información que se presenta, la misma que me permitió analizar sus resultados mediante la estadística descriptiva. Para la realización del trabajo de investigación

usé y apliqué los siguientes métodos:

**MÉTODO ANALÍTICO O EXPLICATIVO.**-Este método me permitió mediante el análisis minucioso del problema, explicar las características internas del tema en estudio y su repercusión del problema.

**MÉTODO CIENTÍFICO.**-La utilización de este método fue imprescindible ya que me ayudó a seguir los pasos de la investigación, guardando una lógica relación entre el problema, los marcos teórico, de fundamentos y legal, los objetivos y las hipótesis con sus respectivos modelos de prueba que se utilizaron; por lo tanto, los métodos, técnicas e instrumentos más apropiados al trabajo que se ejecutó.

**MÉTODO DESCRIPTIVO.**-A través de este método, pude describir el problema, realizar la construcción del marco teórico, también es utilizado en la formulación de la hipótesis y en el detalle de los resultados mediante su procedimiento en la estadística descriptiva, así como en las conclusiones y recomendaciones.

**MÉTODO ESTADÍSTICO.**-Mediante la utilización de este método pude conseguir los porcentajes adquiridos al aplicar la estadística descriptiva, los mismos que me han servido para demostrar el cumplimiento de objetivos y la verificación de la hipótesis.

## **6. RESULTADOS**

### **6.1. ANALISIS ESTADISTICO DE LAS ENCUESTAS**

#### **6.1.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y ANALISIS DEL TRABAJO DE CAMPO**

De acuerdo a lo previsto en el respectivo proyecto de investigación, el trabajo de campo procedió a la aplicación de las técnicas de encuesta y entrevista a las muestras poblacionales e institucionales efectivamente señaladas, habiendo obtenido, respectivamente los siguientes resultados.

#### **6.1.2. RESULTADO DE LA ENCUESTA**

Se elaboró un formulario de encuestas, la misma que se estructuro a través de cinco preguntas orientadas a brindar los datos necesarios para la verificación de los objetivos general como específicos.

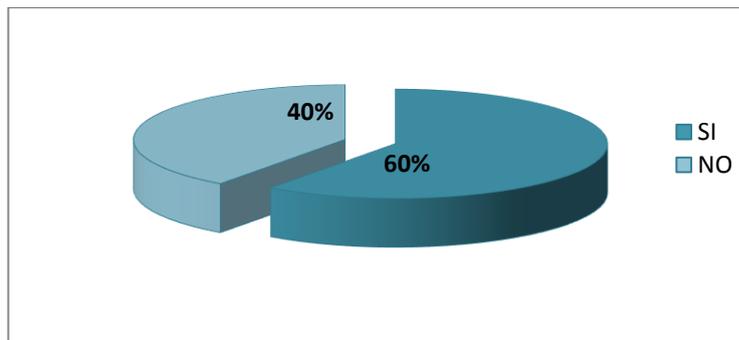
El formulario de encuesta y como está previsto en la metodología propuesta en el proyecto de investigación fue aplicado a veinte personas que sufren algún tipo de discapacidad, así mismo se entrevistó a los directivos de 3 Instituciones Públicas y de 3 empresas privadas de nuestra localidad, representadas por sus respectivos Jefes de Recursos Humanos y de sus respuestas se obtuvieron los siguientes resultados:

1. **Conoce usted, la ley que protege a las personas con discapacidad, en lo referente a la inserción laboral?**

SI ( )                      NO( )

**Tabla N° 1**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	60%
NO	8	40%
TOTAL	20	100 %



FUENTE: PROFESIONALES DEL DERECHO  
ELABORACION: Klever Mauricio Córdor Sanchez

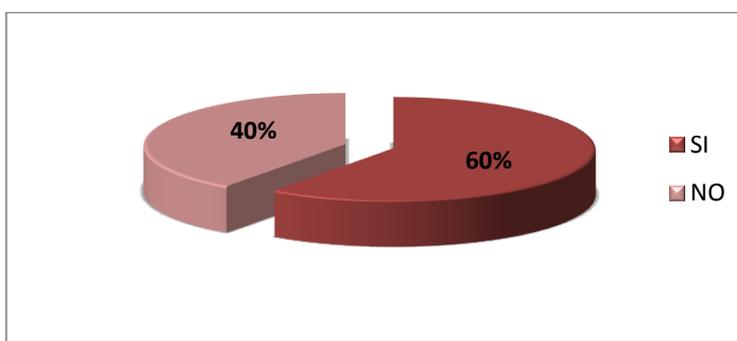
### **INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS**

El 60% de los encuestados que equivalen a 12 personas, opinaron que si conocen la ley que protege a las personas discapacitadas en lo referente a la inserción laboral, mientras que el 40% que equivalen a 8 personas opinaron que no la conocen.

Es importante conocer que apenas el 60% de los encuestados conocen la ley de discapacidad, en lo que se refiere a la inserción laboral, partiendo desde esta pregunta para ir comprendiendo el porqué de los problemas existentes en nuestra sociedad con los discapacitados.

**2. Conoce usted si las Instituciones Públicas y Privadas contratan a personas con discapacidad? SI ( ) NO( )**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	60%
NO	8	40%
TOTAL	20	100 %



FUENTE: PROFESIONALES DEL DERECHO  
ELABORACION: Klever Mauricio Córdor Sánchez

### **INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS**

El 60% de los encuestados que equivalen a 12 personas, respondieron que si tienen conocimiento que se contratan a personas con discapacidad en las Instituciones Públicas y Privadas, mientras que el 40% restante que equivale a 8 personas respondieron que no conocen de éste particular.

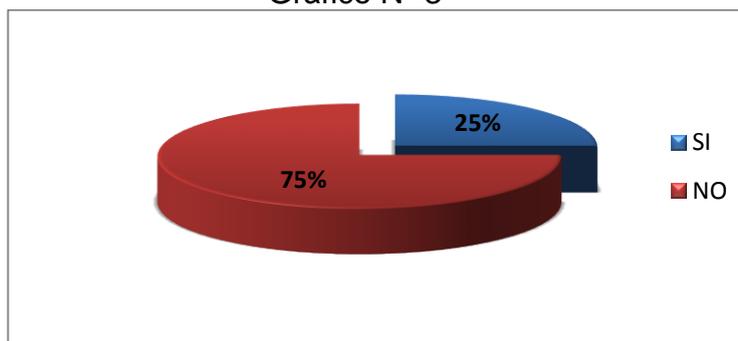
Esta pregunta nos da la pauta para darnos cuenta que existe aún un número de personas que no conocen que se contratan a personas con discapacidad en Instituciones Públicas y Privadas.

3. Considera que la sanción impuesta a las Instituciones Públicas y Privadas que no acaten ésta disposición es la justa? A continuación transcribimos el artículo extraído del Código de trabajo; “El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo” **SI( )** **NO( )**

Tabla N° 3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	25%
NO	15	75%
TOTAL	20	100 %

Gráfico N° 3



FUENTE: PROFESIONALES DEL DERECHO  
ELABORACION: Klever Mauricio Cóndor Sanchez

## INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

El 75% de las personas encuestadas que equivalen a 15, contestaron que no consideran justa la sanción impuesta por no acatar la disposición emanada por la autoridad competente, mientras que el otro 25% consideran que si es la justa.

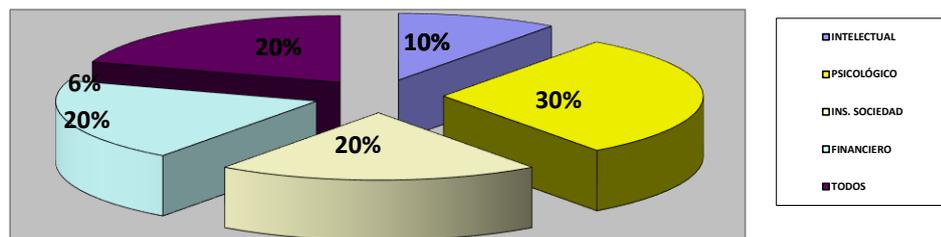
considero que es notable la inconformidad de las personas con discapacidad en cuanto a la sanción que se impone a las Empresas Públicas y Privadas, considerando que puede ser ésta la falla para que se siga discriminando a las personas con discapacidad.

**4. En qué forma cree usted que se perjudica a las personas con discapacidad la falta de trabajo:**

1. En su desarrollo intelectual ( )
2. En su estado psicológico ( )
3. En su inserción con la sociedad ( )
4. En su estado financiero ( )

Tabla N° 4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
En su estado intelectual	2	10%
En su estado psicológico	6	30%
En su inserción con la sociedad	4	20%
En su estado financiero	4	20%
Todos	4	20%
TOTAL	20	100 %



FUENTE: PROFESIONALES DEL DERECHO

ELABORACION: Klever Mauricio Cóndor Sánchez

**INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS** En ésta pregunta el 30% de los encuestados opinaron que se perjudica a las personas con discapacidad en su estado psicológico, el 20% opinaron que en la inserción con la sociedad, en su estado financiero, mientras que 4 personas que también equivalen al 20% opinaron que todas las opciones anteriores perjudican a las personas discapacitadas, el último 10% que equivale a 2 personas cree que se perjudica a las personas en su desarrollo intelectual.

En ésta pregunta las opiniones son muy variadas, llegando a la conclusión que el perjuicio a las personas con discapacidad es en todos los ámbitos.

5. Cree usted que se discrimina a las personas con discapacidad:

SI ( )

NO ( )

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100 %

FUENTE: PROFESIONALES DEL DERECHO

ELABORACION: Klever Mauricio C3ndor Sanchez

## INTERPRETACI3N Y AN3LISIS

En 3sta pregunta mayoritariamente respondieron un n3mero de 20 personas que equivalen al 100% que si se discrimina a las personas con discapacidad, seg3n las versiones vertidas por los mismos encuestados, puedo destacar que su discriminaci3n corresponde al 3mbito social y laboral, al no permitir que se incorporen como entes productivos para la sociedad

### 6.2. ANALISIS DE LA ENTREVISTA

#### 1) ENTREVISTA REALIZADA AL JEFE DE RECURSOS HUMANOS DE LA COOPMEGO

1. Considera que se ha difundido la ley de discapacidad en lo referente a la Inserci3n laboral?

**Respuesta:**

*Si se ha difundido, es un tema que se tiene claro*

2. Cree usted, que existen puestos de trabajo a los que pueden acceder las personas con discapacidad, entre ellos seg3n su opini3n cu3les son los m3s utilizados?

**Respuesta:**

*Creo que la discapacidad no es un límite es una oportunidad, Ejm: un sordo es muy bueno en trabajos manuales o en las industrias con mucho ruido, lo importante es darle la oportunidad de surgir*

- 3. Cuál cree usted que es la mayor dificultad a la que tienen que enfrentarse las personas con discapacidad, cuando son contratados para prestar sus servicios?**

**Respuesta:**

*La discriminación, porque aún no hemos abierto nuestras mentes y corazón y tachamos a la gente por lo que vemos en su exterior.*

- 4. Cuántas personas contratadas existen en su Institución o Empresa trabajando y en que ámbitos se desenvuelven?**

**Respuesta:**

Aproximadamente hay 150 personas contratadas de las cuales 6 tienen algún tipo de discapacidad<sup>5</sup> en servicio al cliente y 1 en cartera

- 5. Existe algún tipo de ayuda para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones de mejor manera?**

**Respuesta**

Existen muchas maneras de ayudar a las personas discapacitadas, pero una de las más importantes sería, identificar su potencial y su utilidad.

- 6. Como cree usted que se podría fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad?**

**Respuesta:**

Si con un cultura organizacional y rompiendo paradigmas no viviendo en los estereotipos del qué dirán.

**6.2.1. ENTREVISTA REALIZADA AL JEFE DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE LOJA**

- 1. Considera que se ha difundido la ley de discapacidad en lo referente a la Inserción laboral?**

**Respuesta:**

*Si en nuestro lugar de trabajo y mediante los medios de comunicación.*

- 2. Cree usted, que existen puestos de trabajo a los que pueden acceder las personas con discapacidad, entre ellos según su opinión cuáles son los más utilizados?**

**Respuesta:**

Si existen puestos de trabajo al que las personas con discapacidad pueden acceder, entre los que más se utilizan en nuestra Institución son los de Obreros y Asistentes.

- 3.Cuál cree usted que es la mayor dificultad a la que tienen que enfrentarse las personas con discapacidad, cuando son contratados para prestar sus servicios?**

**Respuesta:**

*En primer lugar la discriminación a la que son sometidos y los accesos porque aún no se han cumplido las normas para que se puedan desplazar de mejor manera.*

- 4. Cuántas personas contratadas existen en su Institución o Empresa trabajando y en que ámbitos se desenvuelven?**

**Respuesta:**

Hay 973 personas entre las cuales 23 son discapacitados

**5. Existe algún tipo de ayuda para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones de mejor manera?**

**Respuesta**

No existe ningún tipo de ayuda, a partir del mes de enero del 2011, se iniciarán capacitaciones y entrará en vigencia un plan de acción para mejorar los accesos y que los discapacitados puedan desplazarse sin dificultades.

**6. Como cree usted que se podría fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad?**

**Respuesta:**

Haciendo cumplir la ley y dando oportunidad a las personas con discapacidad para que demuestren lo que pueden hacer.

**COMENTARIO**

*Según las entrevistas realizadas tanto a Instituciones Públicas y Privadas he podido concluir que todos conocen la ley de discapacidad, en lo referente a la Inserción Laboral, pero que falta mucho todavía por hacer, sobre todo a las personas que padecen de invalidez, los accesos no son los adecuados, es por eso que se evita su contratación ese es el caso del Gobierno Provincial de Loja, que tiene 23 personas con discapacidad pero ninguna padece de invalidez, porque sus accesos no son los adecuados. Así mismo no existe ningún tipo de ayuda ni capacitación, igualmente en la Contraloría General del Estado tienen 52 personas trabajando y apenas 1 padece de discapacidad, en la COOPMEGO encuentre que se está cumpliendo la normativa legal, pero de igual manera no se cuenta con los accesos indispensables, así como también no se les da una capacitación permanente.*

## 7. DISCUSIÓN

### 7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

#### General.

- Conocer porque no se aplica el Art. 42, numeral 33, del Código de Trabajo, en lo que se refiere a la inserción laboral, de las personas con discapacidad, en las Instituciones Públicas y Privadas
  - ✓ *Este objetivo lo he verificado gracias a las respuestas obtenidas en la pregunta Nro1 de la Encuesta, en el que nos arroja un porcentaje del 40%, que hay desconocimiento de la ley, así como en las entrevistas a las Instituciones Públicas y Privadas en las que hemos confirmado que no existe una persona con discapacidad por cada 25 contratados.*

#### Específicos

- Realizar un estudio doctrinario-jurídico y crítico, mediante la recopilación de información de todo lo que se refiere a la inserción laboral, de las personas con discapacidad.
  - ✓ *Este objetivo ha sido verificado, a través del análisis jurídico y doctrinario realizado a lo largo de los capítulos de la presente investigación, pero de forma más enfática dentro de la recopilación de información Jurídica*
- Conocer en qué porcentaje la Instituciones Públicas y Privadas, dan oportunidad a las personas con discapacidad a reinsertarse en el sector laboral y si la sanción impuesta es la justa
  - ✓ *Este objetivo ha sido verificado mediante las Entrevistas a las diferentes Instituciones Públicas y Privadas, en las que se ha despejado algunas incógnitas acerca del tema en*

mención, cabe destacar que de 6 entrevistas realizadas, sólo 2 Instituciones acatan la ley de forma estricta, el resto aún está en proceso.

- Determinar en qué magnitud afecta a los discapacitados la falta de fuentes de trabajo, en su desarrollo intelectual y social.
  - ✓ Se ha logrado verificar gracias a las respuestas obtenidas en la pregunta Nro. 4 de la encuesta.

## **7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS**

De igual forma se realizó en el proyecto de investigación el planteamiento de un supuesto hipotético sujeto a ser comprobado con los resultados obtenidos luego de todo el proceso investigativo, la hipótesis sujeta a comprobación es la siguiente:

**“La falta de Inserción Laboral en las instituciones públicas y privadas a las personas con discapacidades viola sus Derechos Constitucionales y provoca su marginación social y la desocupación laboral de esta población importante y productiva del Ecuador”.**

La presente hipótesis es verdadera ya que a lo largo de mi investigación hemos descubierto la violación de los derechos constitucionales de las personas con discapacidad, así como su desocupación laboral, la misma que provoca que los discapacitados acudan a las calles a la venta informal o a la mendicidad.

Las personas quienes aportaron a nuestra investigación tales como entrevistados y encuestados nos ayudaron a deducir la veracidad de nuestra hipótesis.

## **FUNDAMENTOS LEGALES PARA SUSTENTAR LA REFORMA A LA FALTA DE APLICACION DEL ART. 42 NUMERAL 33 DEL CODIGO DE TRABAJO, EN LAS EMPRESAS PUBLICAS PRIVADAS**

La Arq. María de los Ángeles Duarte Pesantes, ex Ministra de Obras públicas del Gobierno del Eco. Rafael Correa, señaló que "cuando están aprendiendo a conocer las leyes respectivas y ha emprender con los programas, viene el reciclaje de los ministros", lo que a simple vista está muy mal. Eso mismo sucede con la disposición del numeral 33 del Art. 42 de la Codificación del Código del Trabajo, que prescribe: "El empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, esta obligación a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.- Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral"<sup>61</sup>.

Este último inciso transcrito, contiene una prohibición en el Reglamento para la aplicación del Mandato Constituyente 8 que suprime la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral y la contratación por horas ya que su Art. 1 da la prohibición de la Tercerización e intermediación laboral y sanción por violación: "En armonía con lo que establece el Art. 1 del Mandato Constituyente 8, se

---

<sup>61</sup>. CODIFICACION del Código del Trabajo, Art. 42, numeral 33

prohíbe la tercerización de servicios complementarios y la intermediación laboral, que estuvieron reguladas en la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, publicada en el suplemento del Registro Oficial 298 del 23 de junio de 2006, ya derogada..."<sup>62</sup>.

Como se sabe, continúa en funciones el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) y aún no han sido designados los miembros del Consejo Nacional de Igualdad de discapacidades, lo que debía producirse en un plazo máximo de 6 meses, los servidores del Consejo Nacional de Discapacidades, CONADIS, que no son de libre nombramiento y remoción, pasarán a formar parte del Consejo Nacional de Igualdad de discapacidades o de cualquiera de las entidades de la administración pública que asuman competencias en esta materia por efecto de esta Ley, de conformidad con la disposición del Ministerio de Relaciones Laborales, que deberá determinar, de acuerdo a los requerimientos institucionales, el personal que deberá ser asumido por esta entidad. Los puestos que se consideren innecesarios durante este proceso, serán suprimidos de conformidad con la Ley.

El Econ. Carlos Marx Carrasco, fue designado **Ministro de Relaciones Laborales** el 15 de marzo del 2014, lo reemplazó al Econ. Francisco Vacas, quien fue titular desde el 23 de abril del 2012. Es decir, el reciclaje enunciado al inicio de este apartado, perjudica el trabajo de los discapacitados.

El Acuerdo 00052-A, publicado en el Registro Oficial N° 416 del 30 de marzo del 2011, dispone: "Art. 1. Para el cumplimiento y aplicación de las disposiciones del Código de Trabajo y primordialmente del Art. 42, numeral 33 del Código del Trabajo, se ratifica el contenido del Acuerdo

---

<sup>62</sup>. REGLAMENTO para la aplicación del Mandato Constituyente 8 que suprime la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral y la contratación por horas, mediante el Decreto Ejecutivo N° 1121, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 353 del 5 de junio del 2008

Ministerial 0246, publicado en el Registro Oficial N° 463 de noviembre 28 del 2001, en cuanto a la sustitución de las denominaciones de Dirección y Subdirecciones del Trabajo", por las de "Direcciones Regionales del Trabajo", entendiéndose que la autoridad competente para la imposición de la multa y sanciones referidas en el precitado texto laboral, es el Director Regional del Trabajo".

El Art. 1 del Decreto Ejecutivo de Creación del Ministerio de Relaciones Laborales, mediante el Decreto Ejecutivo N° 10 del 24 de agosto del 2009, disponía: "Fusionase la Secretaria Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES, y al Ministerio de Trabajo y Empleo, y créase el Ministerio de Relaciones Laborales que, en el nivel operativo dispondrá de dos Vice ministerios técnicos. La actual SENRES pasará a ser el Vice ministerio del Sector Público, con las competencias establecidas en la LOSCCA; y, el Ministerio de Trabajo y empleo será el Vice ministerio de Trabajo, con las competencias determinadas en el Código del Trabajo. Cada Vice ministerio tendrá como responsable a un Viceministro, los cuales serán designados y dependerán del Ministerio de Relaciones Laborales".

La Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del servicio público (LOSCCA), fue derogada por la Ley Orgánica de Servicios Públicos, mediante Ley sin número, publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 294 del 6 de octubre del 2010.

La Ley sobre Discapacidades N° 180, publicada en el Registro Oficial N° 996 del 10 de agosto de 1992, fue codificada en el 2001, como Codificación sin número, publicada en el Registro Oficial N° 301 del 6 de abril del 2001, la que fue expresamente derogada por la Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 796 del 25 de septiembre del 2012.

**LEY DE** Los Arts. 47, 48 y 49 de la Constitución establecen desde el 2008 las garantías necesarias para precautelar los derechos de las personas con discapacidad en los ámbitos social, educativo, laboral, económica y de salubridad, sin embargo, se necesitaba de una Ley para que esto se cumpla a plenitud.

**VETO PARCIAL PARA LA LEY DE DISCAPACIDADES.** Sanción. Quito. El Presidente de la República, Rafael Correa, vetó parcialmente el proyecto de Ley Orgánica de Discapacidades que fue aprobada por unanimidad. En sus objeciones a 33 disposiciones del proyecto, el Jefe de Estado propone cambios en varios puntos que, según el texto aprobado en el Parlamento, el Estado se encontraba obligado a cumplir.

Por ejemplo, en el veto se establece que el Estado procurará que las personas con discapacidad puedan acceder a concluir sus estudios o entregar textos o materiales en sistema Braille.

En el tema de las becas, el proyecto aprobado por la Asamblea Nacional otorgaba como garantía a favor de los discapacitados la concesión de créditos educativos, sin establecer ningún criterio.

El primer mandatario, en tanto, establece que las personas con discapacidad en cuya localidad no existe un establecimiento educativo podrán acceder a una beca o crédito, a través del IECE, para que puedan asistir a un colegio particular o fisco misional para recibir sus estudios.

La exoneración de impuestos también fue notificada por el Ejecutivo. En la propuesta, Correa determina que las personas con discapacidad están exoneradas en un monto equivalente al doble de la fracción básica gravada con tarifa cero del pago del Impuesto de la Renta.

La Asamblea Nacional, por su parte, había establecido que esa exoneración sea el triple de la fracción. En torno al Impuesto del Valor Agregado (IVA), la propuesta gubernamental es que la evolución pueda ser del 12% del equivalente al triple de la fracción básica grabada con tarifa cero del pago del Impuesto a la Renta.

En una de las transitorias, el régimen planteó que hasta que estén nombrados los integrantes del Consejo de Igualdad de Discapacidades, continuará en funcionamiento el actual Consejo Nacional de Discapacidades.

El Programa Manuela Espejo, según la objeción del Jefe de Estado, en el plazo de un año deberá pasar a manos de la autoridad sanitaria nacional.

El manejo del bono Joaquín Gallegos Lara pasará a manos de la autoridad de Inclusión Económica y Social. Estos dos programas son manejados actualmente por la Vicepresidencia de la República.

La Asamblea Nacional tiene 30 días para allanarse, con la mayoría simple de los legisladores presentes, o radicarse en su texto original, con los votos de 83 asambleístas. Si no existe un pronunciamiento de la Asamblea a la objeción presidencial, el nuevo cuerpo legal entrará en vigencia por el ministerio de la Ley.

Aquello de que el empleador que incumpla con lo dispuesto en el numeral 33 del Art. 42 del Código de Trabajo, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general... es inconstitucionales, porque un empleado del Ejecutivo no puede aplicar el Art. 167 de la Constitución de la República del Ecuador que prescribe la Administración de Justicia: "La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por los

órganos de la Función Judicial y por los demás órganos y funciones establecidos en la Constitución"<sup>63</sup>.

Además, el numeral 3 del Art. 168 de la misma Constitución, manda: "En virtud de la unidad jurisdiccional, ninguna autoridad de las demás funciones del Estado podrá desempeñar funciones de administración de justicia ordinaria, sin perjuicio de las potestades jurisdiccionales reconocidas por la Constitución"<sup>64</sup>.

Y este mandato fue promulgado en el 2008 y la Ley Orgánica de Discapacidades en el 2012, por lo tanto, prevalece el mandato constitucional a las disposiciones de la ley.

---

<sup>63</sup>. CONSTITUCION de la República del Ecuador, Art. 167; **Administración de Justicia**

<sup>64</sup>. CONSTITUCION de la República del Ecuador, Art. 168: **Principio 3**

## 8. CONCLUSIONES

Luego de haber finalizado con el presente trabajo de investigación teórico y analizado los resultados del proceso investigativo de campo, considero pertinente establecer las siguientes **conclusiones**:

- Que todavía existe desconocimiento de la Ley Orgánica de Discapitados por parte de los propios discapitados, motivo por el cual se le puede atribuir su falta de aplicación.
- Existe falta de control por parte del MIES y del Ministerio de Trabajo, para que obliguen a los Empleadores a cumplir la Ley Orgánica de discapitados para obtener las sanciones respectivas.
- Se irrespetan las normas impuestas por el INEN sobre accesibilidad al medio físico de las personas con discapacidad así como también la Ordenanza Municipal que obligue a las Edificaciones Públicas y Privadas a mejorar sus condiciones de acceso con la finalidad de que los discapitados puedan movilizarse de mejor manera.
- Que el daño ocasionado a las personas con discapacidad va más allá del daño social, psicológico y financiero, ya que la discriminación a la que son sometidos afecta en innumerables ámbitos de su vida.
- Que la falta de trabajo obliga a los discapitados a dedicarse al negocio informal o la mendicidad, ocasionando la violación de sus derechos constitucionales.
- Que los discapitados son seres humanos que deben ser vistos por igual y que pueden desarrollarse en muchos ámbitos, sin necesidad de vivir del favor de todos nosotros.

- Se ha realizado el estudio doctrinario-jurídico y crítico, mediante la recopilación de información de todo lo que se refiere a la inserción laboral, de las personas con discapacidad. Desde los dieciocho años hasta los sesenta y cinco años en las empresas públicas y privadas
- Se ha determinado que no se aplica el Art. 42, numeral 33, del Código de Trabajo, en lo que se refiere a la inserción laboral, de las personas con discapacidad, en las Instituciones Públicas y Privadas.
- Se ha establecido el bajo porcentaje en las Instituciones Públicas y Privadas, que dan oportunidad a las personas con discapacidad a reinsertarse en el sector laboral
- Se determina que las sanciones impuestas son irrisorias por lo que prefieren pagar a dar cumplimiento a lo dispuesto en el Código del Trabajo.
- Las empresas del sector público y privado, no están dando cumplimiento lo que determina el Art. 42 numeral 33 del Código del Trabajo.

## 9. RECOMENDACIONES

A mi criterio y por la investigación realizada creo que es necesario recomendar lo siguiente:

- Que se difunda la ley del discapacitado en todos sus ámbitos tanto a la colectividad como a las instituciones Públicas y Privadas.
- Que se brinde una capacitación especializada dependiendo de un estudio minucioso de sus facultades, para que partiendo de éste surjan personas capacitadas para desempeñarse en cualquier ámbito laboral.
- Que cambiemos la mentalidad que tenemos de las personas con discapacidad y que los miremos como personas productivas y capaces de desarrollarse en la sociedad.
- Que las autoridades competentes realicen continuas visitas a las Instituciones Públicas y Privadas, para que de ésta manera se impartan las sanciones pertinentes a quienes no acaten ésta disposición
- Que se realice una reforma al Art. 42, numeral 33 Del Código de Trabajo, en lo referente a las sanciones impuestas a quienes no cumplan la ley.
- En nuestra ciudad y provincia de Loja es lamentable que aún no existe la concienciación y el cumplimiento a las normas que establece la Constitución de la República del Ecuador y las del Código del Trabajo ya que la falta de inserción laboral en las Instituciones Públicas y Privadas a las personas con discapacidades viola sus derechos constitucionales y provoca su marginación social y la desocupación laboral de esta población importante y productiva del

Ecuador, por lo que se sugiere el presente trabajo como método de estudio.

- Al conocer las Formas de contratos de trabajo y el tiempo mínimo de que se deberá establecer para las personas con discapacidad en las empresas públicas y privadas y la remuneración que deberán percibir por su trabajo, se sugiere el estudio en las aulas del Área de Jurisprudencia.
- Se entrega una propuesta de reforma al Art.42 numeral 33 del código de Trabajo a fin de que las sanciones sean mayores, siempre y cuando las autoridades de la Universidad Nacional de Loja tomen la iniciativa de presentar a la Asamblea Nacional.
- Se recomienda reformar el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador en los siguientes términos "El Trabajo es un derecho individual y un deber social y económico, fuente de realización personal y base de la economía"

9.1. PROPUESTA JURÍDICA DE REFORMA DE LA  
INVESTIGACIÓN



**REPÚBLICA DEL ECUADOR  
ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR  
COMISIÓN DIRECTIVA DE LOS FUNCIONARIOS DE LAS  
COMISIONES ESPECIALIZADAS PERMANENTES PARA LA  
REFORMA DE LEY**

---

**PROYECTO DE TEXTO DE LEY DEL CODIGO**

**DE TRABAJO**

En uso de sus atribuciones Constitucionales y Legales, expide la  
siguiente:

**LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO TITULO I,  
CAPÍTULO IV DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL  
TRABAJADOR**

**CONSIDERANDO:**

Que el Art. 33 de la Constitución proclama que, "El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía". A criterio personal, tanto la expresión como el sentido de la misma quedarían más precisos con una Reforma:

**QUE:** El Código de Trabajo, Título I, Capítulo IV, DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR, debe estar acorde con la evolución social, que cada día deberá prestar las garantías necesarias para los ciudadanos y brindar la seguridad social y jurídica tan anhelada para la comunidad; consideramos necesario eliminar los vacíos jurídicos existentes en nuestras legislaciones específicamente en la prenombrado Código.

**QUE:** Es deber de la sociedad ecuatoriana de las universidades y demás cuerpos colegiados impulsar los proyectos que vayan en mejoramiento de la normatividad jurídica; en este caso del Código de Trabajo.

**QUE:** Es obligatorio por parte de la Asamblea Nacional derogar y cambiar leyes ambiguas que no permitan un real desenvolvimiento social y jurídico del país como también crear normativas que regulen la actuación de quienes intervienen dentro de los procesos jurídicos.

En uso de las atribuciones brindadas por la Constitución en el Art. 120 numeral 6, se resuelve expedir lo siguiente:

**Art. 42. Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador**

1. --

2. -

3. --

**33.-PARRAFO 4**

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

**MODIFIQUECE EL PARRAFO 4 que dirá:**

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, mas el cierre de su Empresa, por el lapso de 15 días, el mismo que bajo su reincidencia duplicará el tiempo estipulado; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con cinco sueldos básicos, mas su destitución del cargo; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;

**ART. FINAL.-** La presente ley entrara en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, a los dos días del mes de abril del 2014 .....

**Gabriela Rivadeneira**

**PRESIDENTA DE LA ASAMBLEA NACIONAL**

## 10. BIBLIOGRAFIA

- **ACUERDO** 00052 – A, publicado en el Registro *Oficial N° 416 del 30 marzo del 2011*
- 
- **BORJA** Rodrigo **Enciclopedia de la Política**. Arg. Virtual
- 
- **BÚRNEO** Ramón Eduardo “**Derecho Constitucional**” incluye análisis de la Constitución de la República del Ecuador del 2008 Colección Cátedra Volumen III, CEP: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito 2010, pp. 110 – 112
- 
- **CABANELLAS**, Guillermo, **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, Tomo III, Edit. Helista S.R.L, Buenos Aires, 1986, p.424
- 
- **CODIFICACIÓN** de la Ley de Discapacidades: Art. 6, numeral 16 literal h.
- 
- **CODIFICACIÓN** 2005 – 008 publicada en el Registro *Oficial N° 16 del 12 mayo del 2005*
- 
- **CODIFICACIÓN** sin número publicada en el Registro *Oficial N° 301 del 6 abril del 2001*
- 
- **CODIFICACIÓN** del Código del Trabajo, Art. 42, numeral 33
- 
- **CODIFICACIÓN** del Código del Trabajo, Art. 42: Obligaciones del empleador Numerales del 1 al 35 Art... (346.22): Garantías y protección Art... (346.23): **de la prevención**
- 
- **CODIFICACIÓN** del Código del Trabajo 2005 – 017 Publicada en el Suplemento del Registro *Oficial N° 167 del 16 de diciembre del*

2005, CEP: Corporación de Estudios y Publicaciones Quito Art. 60:  
**Recuperación de Horas de Trabajo** Actualizada a Febrero del  
2014

- **CÓDIGO** del Trabajo Codificación Art. 42: **Obligaciones del Empleador**
- **CÓDIGO** del Trabajo, Art. 2, **obligatoriedad del Trabajo**
- **CÓDIGO** del Trabajo, Art. 3: **Libertad de trabajo y contratación**
- **CÓDIGO** del Trabajo, Art. 4: **Irrenunciabilidad de Derechos**
- **CONSTITUCIÓN** de la República del Ecuador Art. 2 **Ámbito**
- **CONSTITUCIÓN** de la República del Ecuador Art. 3 **Fines**
- **CONSTITUCIÓN** de la República del Ecuador, Art. 33: **Derecho al trabajo**
- **CONSTITUCIÓN** de la República del Ecuador, Art. 47: **Derechos de las personas con discapacidad** Numerales 1 a 5
- **CONSTITUCIÓN** de la República del Ecuador, Art. 167;  
**Administración de Justicia**
- **CONSTITUCIÓN** de la República del Ecuador, Art. 168: **Principio 3**
- **CONSTITUCIÓN** de la República del Ecuador Art. 48 Numeral 1:  
**Medidas a Favor de las personas con discapacidades**
- **DECRETO** Ejecutivo N° 10, publicado en el Registro Oficial N° 10 del 24 agosto del 2009

- **DECRETO** Ejecutivo N° 1121, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 353 del Junio del 2008
- **DICCIONARIO** de la Real Academia de la Lengua Española, 2010, Edit. Espasa Calpe, Madrid, ver entrada de discapacidad
- **EL COMERCIO** del martes 15 de septiembre del 2009, Cuaderno 1, p. 10
- **GARCÍA** Falconí, José C., Profesor de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Católica del Ecuador, CONFERENCIA
- **LEY** Orgánica de Discapacidades, Suplemento -- Registro Oficial N° 796 -- Martes 25 de septiembre del 2012, Art. 6, pág., **8LEY sin número, publicada en el Suplemento 2 del Registro Oficial N° 797 del 26 septiembre del 2012** Art. 52 **Derecho a permiso tratamiento y rehabilitación** Art. 53: **Seguimiento y control de la inclusión laboral** Art. 54: **Capacitación** Art. 55: **Crédito preferente**
- **LEY** 180 de 1992, Publicada en el Registro Oficial N° 996 del 10 de noviembre de 1992
- **LEY** de Seguridad Social Art. 14 Numeral 4 *Ley sin número publicada en el Suplemento 2 del Registro Oficial N° 294 del 6 de octubre 2010*
- **LEY** Orgánica de discapacidades, publicada en el suplemento del *Registro Oficial N° 796 del 25 septiembre del 2012* Art. 45: **Derecho al Trabajo** Art. 46: **Políticas Laborales** Art. 47 **Inclusión laboral**, Art. 48 **Sustitutos** Art. 49 **Deducción por inclusión**

**laboral Art. 50: Mecanismos de selección de empleo Art. 51  
Estabilidad Laboral**

- **LEY** N° 180, publicada en el Registro Oficial N° 996 del 10 agosto de 1992
- **MISIÓN** Solidaria “Manuela Espejo”.- Es una cruzada que estuvo presidida por el Vicepresidente de la República Lenin Moreno para determinar las causas de las discapacidades y brindarles la ayuda necesaria.
- **REGLAMENTO** para el Registro de Trabajadores Sustitutos de Personas con Discapacidad, Publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 909 Del 11de Marzo Del 2013
- **REGLAMENTO** para la aplicación del Mandato Constituyente 8 que suprime la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral y la contratación por horas, mediante el Decreto Ejecutivo N° 1121, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 353 del 5 de junio del 2008
- **RESOLUCIÓN** de la Corte Suprema de Justicia del 18 de mayo de 1982 publicada en el Registro Oficial N° 421 del 28 enero de 1983.
- **RESOLUCIÓN** del Tribunal de Garantías Constitucionales del 10 junio de 1991, publicada en el Registro Oficial N° 713 del 26 junio 1991
- **Referencias Internet**
- <http://es.thefreedictionary.com/discapacitado>



10. En su estado financiero ( )

5. Cree usted que se discrimina a las personas con discapacidad:

SI ( ) NO ( )

Si responde positivamente, especifique en que ámbitos:

.....  
.....  
.....  
.....

**ENTREVISTA A EMPLEADORES Y PERSONAS NOMINADORAS**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**CARRERA DE DERECHO**

1. *Considera que se ha difundido la ley de discapacidad en lo referente a la Inserción laboral?*
2. *Cree usted, que existen puestos de trabajo a los que pueden acceder las personas con discapacidad, entre ellos según su opinión cuáles son los más utilizados?*
3. *Cuál cree usted que es la mayor dificultad a la que tienen que enfrentarse las personas con discapacidad, cuando son contratados para prestar sus servicios?*
4. *Cuántas personas contratadas existen en su Institución o Empresa trabajando y en que ámbitos se desenvuelven?*
5. *Existe algún tipo de ayuda para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones de mejor manera?*
6. *Como cree usted que se podría fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad?*

Anexo 2



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA  
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA  
CARRERA DE DERECHO

**TEMA:** LA FALTA DE APLICACIÓN DEL ART. 42,  
NUMERAL 33 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN LAS  
INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS"

---

PROYECTO DE TESIS PREVIA  
AL GRADO DE ABOGADO DE  
LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES  
DE LA REPÚBLICA.

**POSTULANTE:**

Klever Mauricio Cóndor Sánchez

LOJA – 2014

**a. TEMA**

"LA FALTA DE APLICACIÓN DEL ART. 42, NUMERAL 33 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS"

## **b. PROBLEMÁTICA**

Ecuador en las reformas al Código Laboral incluyó a toda persona con algún tipo de discapacidad que desee trabajar pueda acceder a un empleo sin embargo a pesar de esta reforma todavía existe problemas ya que la población con discapacidad es relevante pero aun se mantiene ciertos parámetros en donde el sector laboral se resiste a esta reforma ya que no piensas que esta población pueda ser productiva.

Por cuanto las Instituciones Públicas o Privadas que incumplen dicha disposición solamente son sancionadas con multas irrisorias dejando así en una absoluta desprotección a las personas con capacidades especiales, ya que muchas Empresas al no recibir sanciones ejemplarizadoras a dicha violación laboral, prefieren cancelar dichas multas a insertar en sus Empresas a esta parte importante de la población y ciudadanos del Ecuador, además aun se mantiene un absoluto desconocimiento a esta nueva normativa legal en lo referente al Sistema Laboral Ecuatoriano .

### **c. JUSTIFICACIÓN**

Como Postulante al Grado de Abogado y como estudiante de la Universidad Nacional de Loja del XII Modulo de la carrera de Derecho he visto la gran necesidad de llevar a cabo el estudio de la investigación propuesta como lo es "LA FALTA DE APLICACIÓN DEL ART. 42, NUMERAL 33 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS"

Ante la problemática anteriormente planteada de que pudiera existir la exclusión de las personas con discapacidad, la proyección social y jurídica de la investigación es evidente por diversas razones.

Acerca de los discapacitados y como ya se ha señalado anteriormente, ellos atraviesan enormes conflictos sociales y laborales que nos competen a todos porque son parte de nuestro entorno. Y como si eso no bastase, debemos estar conscientes que ninguno de nosotros está exento de atravesar una experiencia similar ya sea por vivencia propia o de alguien que amamos.

Si tan sólo aceptáramos esta realidad, no crecería la tendencia a ignorarlos y exigiríamos que los incluyeran dentro de las prioridades nacionales. Por tanto, no podemos esconder sus demandas, derechos, necesidades y responsabilidades en nuestro país.

Justifica nuestra investigación el problema socio económico que representa espero que con la misma pueda entregar propuestas que brinden soluciones a este problema.

Llevare mi investigación a su conclusión mediante métodos aptos y precisos para lograr la realización de la misma y así cumplir nuestros objetivos, el presupuesto ha sido justificado de acuerdo a mis

posibilidades económicas y creo que se llegara a la culminación de mi investigación.

#### **d. OBJETIVOS**

##### **4.1. General.**

- Realizar un estudio doctrinario-jurídico y crítico, mediante la recopilación de información de todo lo que se refiere a la inserción laboral, de las personas con discapacidad. Desde los dieciocho años hasta los sesenta y cinco años en las empresas públicas y privadas

##### **4.2. Específicos**

- Determinar que no se aplica el Art. 42, numeral 33, del Código de Trabajo, en lo que se refiere a la inserción laboral, de las personas con discapacidad, en las Instituciones Públicas y Privadas.
- Establecer en qué porcentaje las Instituciones Públicas y Privadas, dan oportunidad a las personas con discapacidad a reinsertarse en el sector laboral
- Determinar que las sanciones impuestas son irrisorias por lo que prefieren pagar a dar cumplimiento a lo dispuesto en el código de trabajo.
- Conocer las Formas de contratos de trabajo y el tiempo mínimo de que se deberá establecer para las personas con discapacidad en las empresas públicas y privadas y la remuneración que deberán percibir por su trabajo.
- Realizar una propuesta de reforma al Art.42 numeral 33 del código de Trabajo a fin de que las sanciones sean mayores.

#### **e. HIPÓTESIS**

Las empresas del sector público y privado, no están dando cumplimiento lo que determina el Art. 42 numeral 33 del código de trabajo. Las sanciones impuestas son irrisorias por lo que prefieren pagar a dar cumplimiento a lo dispuesto en el código de trabajo.

En nuestra ciudad de Loja es lamentable que aun no existe la concienciación y el cumplimiento a las normas que establece la Constitución de la República y el el Código Laboral ya que la falta de inserción laboral en las Instituciones Públicas y Privadas a las personas con discapacidades viola sus derechos constitucionales y provoca su marginación social y la desocupación laboral de esta población importante y productiva del Ecuador.

#### **f. MARCO TEÓRICO**

Dado que nuestros países Latinoamericanos viven una grave crisis económica que deteriora la capacidad de crecimiento y evolución, así como una gran crisis social, que perjudica a las familias, el objetivo de alcanzar la igualdad de oportunidades se encuentra más alejado. Cada vez existen más dificultades para la obtención de trabajo, por lo que para las personas con discapacidad se les hace mucho más complejo, ya que provienen de una educación especial que muchas veces no los prepara para entrar a un mercado más competitivo.

Toda persona con discapacidad tiene los mismos derechos que el resto, sin embargo a la hora de ejercer los mismos, pueden encontrarse en desventaja requiriendo la opción de medidas puntuales destinadas a equiparar oportunidades. Para ello, no sólo rigen normativas específicas sino existen también organismos públicos y privados que tiene como objetivo la equiparación de oportunidad, desarrollando programas y

proyectos para alcanzar dicho fin.

Porque creemos en la equiparación de oportunidades, en el fortalecimiento de aquellos que se encuentran en una posición de desventaja, en los derechos de las personas con discapacidad y en su plena integración social hemos elegido adentrarnos en el mundo de dichas personas investigando su forma de integración social en el ámbito laboral.

Por tal motivo, consideramos que si el Estado como ente protector de la sociedad en general y de manera especial a las personas con discapacidad debe fomentar políticas de acción y campañas de educación a las personas discapacitadas y empleadores para que se dé a conocer las reformas al Código de Trabajo, tendientes a insertar a las personas con discapacidad al mercado laboral competitivo.

Así mismo se considera que existe un fuerte grado de discriminación y perjuicios hacia las personas con discapacidades lo que genera dificultades en la integración social.

El momento que estamos viviendo se encuentra marcado por la inestabilidad laboral y la falta de empleo, un fenómeno que afecta no solo a nuestro país, sino que representa un paradigma mundial. Muchos denominan este hecho como *“el fin de la era del pleno empleo”* y/o *“el fin del empleo de por vida”*.

Si nos atenemos a los problemas que afectan al grupo de personas con discapacidad, que están en edad activa, se admite que el 80% ó 90% se encuentra en situación de desempleo, lo que hace que incidan negativamente en su grupo familiar o en los sistemas de asistencia social de cada país. De aquí la importancia que adquieren para la familia, la sociedad y la economía cualquier programa que tienda en reinsertar

laboralmente a personas de este grupo. Es indiscutible que si se logra volverlos productivos, no sólo dejan de gravitar negativamente en la familia y en la sociedad sino que estarán contribuyendo a mejorar el nivel de vida de todos a través de los bienes y productos que se logren con su trabajo.

El problema del desempleo de las personas con discapacidad es muy anterior a la crisis actual y son excepciones los casos en que estas personas por sí solas han logrado acceder al mundo de la producción.

#### **g. METODOLOGIA**

El presente trabajo investigativo se enmarca en las características de un estudio científico analítico-explicativo, descriptivo e hipotético deductivo, pues pretendemos poder explicar y dar alternativas de solución al problema investigado como es: "LA FALTA DE APLICACIÓN DEL ART. 42, NUMERAL 33 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS"

Pues mediante un estudio minucioso de todas las evidencias del problema, permitirán establecer con claridad la solución del mismo que a través de lineamientos alternativos, como: originalidad, objetividad, factibilidad, novedad, interés y utilidad social.

Bajo este enfoque, daré a conocer a continuación de qué manera se utilizará el problema de investigación valiéndome principalmente de los instrumentos como las encuestas, tomando como muestra a un número específico de 30 personas.

Con el resultado de estos instrumentos, podremos obtener, la información que se pretende, la misma que permitirá analizar sus resultados mediante la estadística descriptiva.

Para la realización del trabajo de investigación será necesario el uso y la aplicación de los siguientes métodos:

**MÉTODO ANALÍTICO O EXPLICATIVO.-** Este método permitirá mediante el análisis minucioso del problema, explicar las características internas del tema en estudio y su repercusión del problema.

**MÉTODO CIENTÍFICO.-** La utilización de este método será imprescindible ya que ayudará a seguir los pasos de la investigación, guardando una lógica relación entre el problema, el marco teórico, los objetivos y las hipótesis con sus respectivos modelos de prueba que se utilizará; por lo tanto, los métodos, técnicas e instrumentos más apropiados al trabajo que se ejecuta.

**MÉTODO DESCRIPTIVO.-** A través de este método, podremos describir el problema, realizar la construcción del marco teórico, también será utilizado en la formulación de hipótesis y en el detalle de los resultados mediante su procedimiento en la estadística descriptiva, así como en las conclusiones y recomendaciones.

**MÉTODO ESTADÍSTICO.-** Mediante la utilización de este método podrá conseguir los porcentajes adquiridos al aplicar la estadística descriptiva, los mismos que servirán para demostrar las hipótesis.

## h. CRONOGRAMA DE TRABAJO

Tiempo	Período 2014																							
	Enero				febrero				marzo				abril				mayo				Junio			
Actividades	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Selección del Problema y Elección del Tema			x	X																				
Elaboración del Proyecto de Investigación					x	x	x	X																
Recopilación de Información bibliográfica y de campo									x	x	x	X												
Análisis de los Resultados													x	x	x	X								
Concreción de Conclusiones y Recomendaciones																	x	x	X					
Redacción del Informe Final																					X	X		
Comunicación de Resultados, Socialización y Exposición																							x	x

## 1. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

Para desarrollar el presente trabajo investigativo contamos con los siguientes recursos:

---

<b><u>10.1 RECURSOS HUMANOS</u></b>	<b>Asesoría del coordinador del módulo</b>
	<b>POSTULANTE. Klever Mauricio Condor Sánchez</b>
	<b>Docente – Tutor</b>
	<b>Material de impresión</b>
<b><u>10.2 RECURSOS MATERIALES</u></b>	<b>Material de escritorio</b>
	<b>Computadora</b>
	<b>Bibliografía de apoyo</b>
	<b>Copias</b>

---

## 2. FINANCIAMIENTO

La autofinanciación es la que garantiza la ejecución del trabajo investigativo. El presupuesto requerido se detalla a continuación.

---

<b>Descripción</b>	<b>Valor</b>
<b>Material de escritorio</b>	<b>\$ 600.00</b>
<b>Copias de investigación</b>	<b>\$ 100.00</b>
<b>Copias bibliográficas</b>	<b>\$ 50.00</b>
<b>Internet</b>	<b>\$ 100.00</b>
<b>Empastado</b>	<b>\$100.00</b>
<b>Adquisición de bibliografía</b>	<b>\$200.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 1.150.00</b>

---

## **BIBLIOGRAFÍA DEL PROYECTO**

- Constitución de la República del Ecuador
- Código Laboral
- Ley Orgánica de Discapacidades
- Guía del Proceso Investigativo Modular.
- Diccionario Jurídico
- Internet
- Ley Orgánica de Servicio Público
- Ministerio de Relaciones Laborales
- Acuerdo ministerial
- Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales

## BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA PARA LA TESIS

**ACUERDO** 00052 – A, publicado en el Registro *Oficial N° 416 del 30 marzo del 2011*

**BORJA** Rodrigo **Enciclopedia de la Política**. Arg. Virtual

**BÚRNEO** Ramón Eduardo “**Derecho Constitucional**” incluye análisis de la Constitución de la República del Ecuador del 2008 Colección Cátedra Volumen III, CEP: Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito 2010, pp. 110 – 112

**CABANELLAS**, Guillermo, **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, Tomo III, Edit. Helista S.R.L, Buenos Aires, 1986, p.424

**CODIFICACIÓN** de la Ley de Discapacidades: Art. 6, numeral 16 literal h.

**CODIFICACIÓN** 2005 – 008 publicada en el Registro *Oficial N° 16 del 12 mayo del 2005*

**CODIFICACIÓN** sin número publicada en el Registro *Oficial N° 301 del 6 abril del 2001*

**CODIFICACIÓN** del Código del Trabajo, Art. 42, numeral 33

**CODIFICACIÓN** del Código del Trabajo, Art. 42: Obligaciones del empleador Numerales del 1 al 35 Art... (346.22): Garantías y protección Art... (346.23): **de la prevención**

**CODIFICACIÓN** del Código del Trabajo 2005 – 017 Publicada en el Suplemento del Registro *Oficial N° 167 del 16 de diciembre del 2005*, CEP: Corporación de Estudios y Publicaciones Quito Art. 60: **Recuperación de Horas de Trabajo** Actualizada a Febrero del 2014

**CÓDIGO** del Trabajo Codificación Art. 42: **Obligaciones del Empleador**

**CÓDIGO** del Trabajo, Art. 2, **obligatoriedad del Trabajo**

**CÓDIGO** del Trabajo, Art. 3: **Libertad de trabajo y contratación**

**CÓDIGO** del Trabajo, Art. 4: **Irrenunciabilidad de Derechos**

**CONSTITUCIÓN** de la República del Ecuador Art. 2 **Ámbito**

**CONSTITUCIÓN** de la República del Ecuador Art. 3 **Fines**

**CONSTITUCIÓN** de la República del Ecuador, Art. 33: **Derecho al trabajo**

**CONSTITUCIÓN** de la República del Ecuador, Art. 47: **Derechos de las personas con discapacidad** Numerales 1 a 5

**CONSTITUCIÓN** de la República del Ecuador, Art. 167; **Administración de Justicia**

**CONSTITUCIÓN** de la República del Ecuador, Art. 168: **Principio 3**

**CONSTITUCIÓN** de la República del Ecuador Art. 48 Numeral 1: **Medidas a Favor de las personas con discapacidades**

**DECRETO** Ejecutivo N° 10, publicado en el Registro Oficial N° 10 del 24 agosto del 2009

**DECRETO** Ejecutivo N° 1121, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 353 del Junio del 2008

**DICCIONARIO** de la Real Academia de la Lengua Española, 2010, Edit.

Espasa Calpe, Madrid, ver entrada de discapacidad

**EL COMERCIO** del martes 15 de septiembre del 2009, Cuaderno 1, p. 10

**GARCÍA** Falconí, José C., Profesor de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Católica del Ecuador, CONFERENCIA

**LEY** Orgánica de Discapacidades, Suplemento -- Registro Oficial N° 796 -  
- Martes 25 de septiembre del 2012, Art. 6, pág., 8**LEY sin número, publicada en el Suplemento 2 del Registro Oficial N° 797 del 26 septiembre del 2012**Art. 52 **Derecho a permiso tratamiento y rehabilitación** Art. 53: **Seguimiento y control de la inclusión laboral** Art. 54: **Capacitación** Art. 55: **Crédito preferente**

**LEY** 180 de 1992, Publicada en el Registro Oficial N° 996 del 10 de noviembre de 1992

**LEY** de Seguridad Social Art. 14 Numeral 4*Ley sin número publicada en el Suplemento 2 del Registro Oficial N° 294 del 6 de octubre 2010*

**LEY** Orgánica de discapacidades, publicada en el suplemento del *Registro Oficial N° 796 del 25 septiembre del 2012* Art. 45: **Derecho al Trabajo** Art. 46: **Políticas Laborales** Art. 47 **Inclusión laboral**, Art. 48 **Sustitutos** Art. 49 **Deducción por inclusión laboral** Art. 50: **Mecanismos de selección de empleo** Art. 51 **Estabilidad Laboral**

**LEY** N° 180, *publicada en el Registro Oficial N° 996 del 10 agosto de 1992*

**MISIÓN** Solidaria “Manuela Espejo”.- Es una cruzada que estuvo presidida por el Vicepresidente de la República Lenin Moreno para determinar las causas de las discapacidades y brindarles la ayuda

necesaria.

**REGLAMENTO** para el Registro de Trabajadores Sustitutos de Personas con Discapacidad, Publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 909 Del 11 de Marzo Del 2013

**REGLAMENTO** para la aplicación del Mandato Constituyente 8 que suprime la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral y la contratación por horas, mediante el Decreto Ejecutivo N° 1121, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 353 del 5 de junio del 2008

**RESOLUCIÓN** de la Corte Suprema de Justicia del 18 de mayo de 1982 publicada en el Registro Oficial N° 421 del 28 enero de 1983.

**RESOLUCIÓN** del Tribunal de Garantías Constitucionales del 10 junio de 1991, publicada en el Registro Oficial N° 713 del 26 junio 1991

#### **Referencias Internet**

<http://es.thefreedictionary.com/discapitado>

## INDICE

Portada	I
Certificación	II
Agradecimiento	III
Dedicatoria	IV
Autoría	V
Carta de autorización	VI
Tabla de contenidos	VII
1. Título	1
2. Resumen	2
- Summary	4
3. Introducción	5
4. Revisión de la Literatura	8
4.1. Marco Conceptual	8
4.1.1. Concepto de Discapacidad	8
4.1.2. Concepto legal de Discapacidades	9
4.1.3. Un grupo heterogéneo	9
4.1.4. Potencial sin explotar	10
4.1.5. Organizaciones de personas discapacitadas	11
4.1.6. Organizaciones internacionales	11
4.1.7. El costo de la exclusión	13
4.1.8. Nuevos avances	14
4.1.9. Conceptos de los tipos de discapacidad:	16
4.1.10. Empleador	19
4.1.11. Beneficios para los empleadores	19
4.1.12. Beneficios para el Estado	20
4.2. Marco doctrinal	21
4.2.1. Ley de Discapacidades	26
4.2.2. Reglamento para el Registro de Trabajadores Sustitutos de personas con Discapacidad	28
4.3. Marco jurídico	30
4.3.1. Constitución de la República del Ecuador	30

4.3.2. Código del Trabajo	30
4.3.3. Ley de Discapacidades	47
5. Materiales y métodos	58
6. Resultados	60
6.1. Análisis estadístico de las encuestas	60
6.1.1. Presentación de resultados y análisis del trabajo de campo	60
6.1.2. Resultado de la entrevistas	60
6.2. Análisis de la entrevista	65
6.2.1. Entrevista realizada al Jefe de Recursos Humanos del Gobierno Provincial de Loja	67
7. Discusión	69
7.1. <i>Verificación de objetivos</i>	69
7.2. Contrastación de hipótesis	70
8. Conclusiones	77
9. Recomendaciones	79
9.1. Propuesta jurídica de reforma de la investigación	81
10. Bibliografía	84
11. Anexos	88
Índice	107