



Universidad  
Nacional  
de Loja

**Universidad Nacional de Loja**

**Facultad Jurídica, Social y Administrativa**

**Carrera de Derecho**

**Inaplicabilidad del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en  
relación al porcentaje de inclusión laboral.**

**Trabajo de Integración Curricular  
previo a la obtención del título de  
Abogada.**

**AUTORA:**

Angie Gabriela Hidalgo García

**DIRECTOR:**

Dr. Freddy Ricardo Yamunaqué Vite, PhD. D.

**Loja – Ecuador**

**2023**

Loja, 01 de marzo de 2023

Dr. Freddy Ricardo Yamunaqué Vite, PhD. D.

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

**C E R T I F I C O:**

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Inaplicabilidad del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral**, previo a la obtención del título de **Abogada**, de la autoría de la estudiante **Angie Gabriela Hidalgo García**, con **cédula de identidad Nro.1950026920**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.

Dr. Freddy Ricardo Yamunaqué Vite, PhD. D.

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

## **Autoría**

Yo, **Angie Gabriela Hidalgo García**, declaro ser autor/a del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular, en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

**Firma:**

**Cédula de identidad:** 195002692-0

**Fecha:** 02 de junio de 2023

**Correo electrónico:** [angie.hidalgo@unl.edu.ec](mailto:angie.hidalgo@unl.edu.ec)

**Teléfono:** 0962202708

**Carta de autorización por parte de la autor/a, para consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.**

Yo, **Angie Gabriela Hidalgo García**, declaro ser autor/a del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Inaplicabilidad del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral**, como requisito para optar por el título de **Abogada**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, 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 del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 2 días del mes de junio de dos mil veintitrés.

**Firma:**

**Autor/a:** Angie Gabriela Hidalgo García

**Cédula:** 195002692-0

**Dirección:** Av. Reinaldo Espinosa/ La Argelia; Cantón Loja; Provincia Loja

**Correo electrónico:** [angie.hidalgo@unl.edu.ec](mailto:angie.hidalgo@unl.edu.ec)

**Teléfono:** 0962202708

**DATOS COMPLEMENTARIOS:**

Director del Trabajo de Integración Curricular: Dr. Freddy Ricardo Yamunaqué Vite, PhD.

## **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo de investigación a mis padres, Sra. Raquel García Correa y Sr. Ángel Hidalgo Jaramillo, quienes son mi fortaleza, mi inspiración y de quienes he recibido apoyo incondicional, principalmente a lo largo de mi carrera universitaria.

A mis queridas hermanas Mirlen y Kimberly, quienes me motivaron día a día y nunca dejaron de alentarme para cumplir con mis metas y las cuales se han convertido en un ejemplo de dedicación y constancia.

Dedico el presente trabajo a mis amigos, especialmente a Karen, Michael y Miguel, sin duda nada hubiera sido lo mismo sin sus consejos y apoyo incondicional.

*Angie Gabriela Hidalgo García*

## **Agradecimiento**

Mi agradecimiento fraterno a la Universidad Nacional de Loja, especialmente a la Carrera de Derecho por ser fuente de sabiduría y conocimientos que contribuyeron a mi formación profesional. A todos los docentes que creyeron en mí, y que de alguna manera me enseñaron a amar mi carrera, especialmente quiero agradecer a mi director del Trabajo de Integración Curricular, Dr. Freddy Ricardo Yamunaqué Vite, por guiarme de manera correcta en la realización de mi trabajo de investigación.

Finalmente, agradezco a todas las personas que hicieron posible la culminación del presente Trabajo de Integración Curricular.

*Angie Gabriela Hidalgo García*

## Índice de contenidos

<b>Portada</b> -----	i
<b>Certificación</b> -----	ii
<b>Autoría</b> -----	iii
<b>Carta de autorización</b> -----	iv
<b>Dedicatoria</b> -----	v
<b>Agradecimiento</b> -----	vi
<b>Índice de contenidos</b> -----	vii
Índice de Tablas-----	ix
Índice de Figuras-----	ix
Índice de Anexos-----	ix
<b>1. Título.</b> -----	<b>1</b>
<b>2. Resumen</b> -----	<b>2</b>
2.1. Abstract -----	<b>3</b>
<b>3. Introducción.</b> -----	<b>4</b>
<b>4. Marco teórico.</b> -----	<b>7</b>
<b>4.1.1. Trabajo humano.</b> -----	<b>7</b>
4.1.1.1. Antecedentes históricos. -----	8
<b>4.1.2. Derecho al trabajo.</b> -----	<b>12</b>
4.1.2.1. Caracteres. -----	14
4.1.2.2. Principios del derecho al trabajo-----	14
<b>4.1.3. Contrato de trabajo.</b> -----	<b>17</b>
4.1.3.1. Elementos comunes a todo contrato. -----	19
4.1.3.1.1. Capacidad.-----	19
4.1.3.1.2. Consentimiento. -----	20
4.1.3.1.3. Objeto lícito. -----	21
4.1.3.1.4. Causa lícita. -----	21
4.1.3.2. Otros elementos del contrato de trabajo. -----	21
4.1.3.3. Características del contrato de trabajo. -----	22
4.1.3.4. Contratos estables o permanentes del sector privado. -----	23
4.1.3.5. Contrato de carácter permanente y estables, nombramiento. -----	23
<b>4.1.4. Empleador.</b> -----	<b>24</b>
<b>4.1.5. Trabajador.</b> -----	<b>26</b>

4.1.5.1. Empleado.-----	27
4.1.5.2. Obrero.-----	28
<b>4.1.6. Persona discapacitada.-----</b>	<b>28</b>
<b>4.1.7. Diversidad de discapacidades.-----</b>	<b>31</b>
4.1.7.1. Tipos de discapacidad.-----	33
<b>4.1.8. Inclusión laboral.-----</b>	<b>36</b>
4.1.8.1. Ventajas de la integración laboral de las personas discapacitadas.-----	40
<b>4.1.9. Vulneración de derechos.-----</b>	<b>44</b>
4.1.9.1. Derecho al trabajo y seguridad social de las personas discapacitadas.-----	45
<b>4.1.10. Derecho comparado.-----</b>	<b>46</b>
<b>5. Metodología.-----</b>	<b>50</b>
5.1. Métodos.-----	50
5.2. Técnicas.-----	52
<b>6. Resultados.-----</b>	<b>53</b>
<b>6.1. Resultados de las Encuestas.-----</b>	<b>53</b>
<b>6.2. Resultados de las Entrevistas.-----</b>	<b>66</b>
<b>6.3. Análisis de Datos Estadísticos.-----</b>	<b>74</b>
6.3.1. Total de personas con discapacidad registradas en el registro nacional de discapacidad.-----	74
6.3.2. Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Loja.-----	79
<b>7. Discusión.-----</b>	<b>81</b>
<b>7.1. Verificación de los Objetivos.-----</b>	<b>81</b>
7.1.1. Objetivo General:-----	81
7.1.2. Objetivos Específicos:-----	82
<b>7.2. Contrastación de la Hipótesis.-----</b>	<b>90</b>
<b>7.3. Fundamentación jurídica para los lineamientos propositivos.-----</b>	<b>91</b>
<b>8. Conclusiones.-----</b>	<b>96</b>
<b>9. Recomendaciones.-----</b>	<b>98</b>
9.1. Lineamientos propositivos.-----	98
<b>10. Bibliografía.-----</b>	<b>100</b>
<b>11. Anexos.-----</b>	<b>106</b>



## Índice de tablas

Tabla Estadística 1-----	53
Tabla Estadística 2-----	55
Tabla Estadística 3-----	58
Tabla Estadística 4-----	61
Tabla Estadística 5-----	63
Tabla Estadística 6-----	65
Tabla 7. Número de total de población, por discapacidad y laboralmente activas -----	75
Tabla 8. Número de personas por cada tipo de discapacidad-----	75
Tabla 9. Escala genérica de gravedad de discapacidad-----	76
Tabla 10. Grados de discapacidad según la población-----	77
Tabla 11. Número de personas con discapacidad según el género-----	78
Tabla 12. Personas con discapacidad insertadas laboralmente por sector-----	78

## Índice de figuras

Figura 1-----	53
Figura 2-----	56
Figura 3-----	58
Figura 4-----	61
Figura 5-----	63
Figura 6-----	65

## Índice de Anexos

Anexo No.1 Informe favorable de estructura y coherencia del Proyecto de Integración Curricular-----	106
Anexo No.2 Oficio de designación de director del Trabajo de Integración Curricular-----	110
Anexo No.3 Formato de encuesta dirigida a trabajadores y empleados del sector público---	111
Anexo No.4 Formato de entrevista dirigida a empleadores privados y públicos -----	114
Anexo No.5 Declaratoria de Aptitud de Titulación-----	116
Anexo No.6 Certificado del tribunal de Grado-----	117
Anexo No.7 Certificado de traducción del resumen-----	118

## **1. Título.**

Inaplicabilidad del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral.

## 2. Resumen

El presente trabajo de integración curricular “**Inaplicabilidad del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral**”, se basa en la investigación de un problema socio jurídico, con el fin de buscar alternativas que contribuyan a la solución de la problemática identificada, si bien es cierto, el derecho al trabajo es un derecho humano, reconocido por Tratados internacionales y por el ordenamiento jurídico interno del Ecuador, existen grupos que aún no han logrado ejercerlo plenamente, me refiero específicamente a las personas con discapacidad que, desde la antigüedad han sufrido una serie de limitaciones impuestas por la sociedad, provocadas por la formación y perpetuación en el tiempo de prejuicios equívocos sobre la discapacidad, barreras que han contribuido a su exclusión social, pero no solo la cultura del desconocimiento ha sido una traba para ejercer su derecho al trabajo, sino que también se ha identificado factores ambientales y personales, que dependiendo del contexto en los que se desarrollen, pueden ser negativos o positivos. Por ello, el Estado ecuatoriano ha adoptado una serie de acciones afirmativas, una de ellas es el establecimiento de una cuota obligatoria de contratación por parte de las empresas privadas y las entidades públicas, en un porcentaje del 4% por cada 25 trabajadores; dado el contexto, se ha creído conveniente realizar un estudio doctrinario y jurídico respecto a la inaplicabilidad del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral, e incumplimiento de las empresas privadas e instituciones públicas; y, como objetivos específicos, los siguientes: 1.) Demostrar que existe la inaplicabilidad del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral; 2.) Determinar causas y consecuencias del incumplimiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral; y, 3.) Realizar un estudio de Derecho comparado respecto al porcentaje de inclusión laboral de personas discapacitadas. Se aplicaron distintos métodos y técnicas, para poder obtener los siguientes resultados: las entidades públicas e instituciones públicas no cuentan con infraestructura adecuada para el acceso de personas con discapacidad; y, el acatamiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en lo relacionado con el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, es casi nulo, por lo tanto, no existe una efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad.

**Palabras clave:** inclusión laboral, discapacidad, porcentaje, derecho al trabajo, empleadores.

## 2.1. Abstract

The present research work titled “**Lack of applicability of Article 47 of the Organic Law of Disabilities in relation to the percentage of employment inclusion**”, is based on the investigation of a socio-legal problem. Its aim is to search for alternatives that contribute to the solution of the identified issue. The right to work is recognized as a fundamental human right by international treaties and the laws of Ecuador. However, various social factors have historically imposed limitations on people with disabilities, leading to their social exclusion. The root causes include misconceptions and prejudices about disabilities that have been perpetuated over time. It is important to note that the barriers to employment for individuals with disabilities extend beyond social attitudes. Additionally, environmental and personal factors play a role, and their impact can be either positive or negative depending on the specific context. In this study, the aim is to analyze the reasons behind the lack of applicability of Article 47 of the Organic Law of Disabilities in terms of achieving a satisfactory level of employment inclusion for individuals with disabilities. The goal is to propose alternative measures that facilitate their full integration into the workforce. As a result, the Ecuadorian government has implemented a series of affirmative actions to promote inclusion. One of these actions is the requirement for private companies and public institutions to adhere to a mandatory hiring quota. Specifically, these organizations are obligated to hire a minimum of 4% of their workforce from individuals with disabilities for every 25 employees. It is important to conduct a comprehensive doctrinal and legal study to examine the issues surrounding the non-application of Article 47 concerning the percentage of employment inclusion, as well as the failure of private companies and public institutions to comply with this regulation. The specific objectives of this research work are as follows: 1.) To demonstrate the lack of applicability of Article 47 of the Organic Law of Disabilities in relation to the percentage of employment inclusion. 2.) To determine the reasons and consequences of the non-fulfillment of Article 47 of the Organic Law of Disabilities concerning the percentage of employment inclusion. 3.) To conduct a comparative study of disability employment inclusion percentages in different legal systems. Various methods and techniques were employed to gather information: public organizations and institutions do not have suitable infrastructure to accommodate the needs of people with disabilities. Furthermore, the level of compliance with Article 47 focuses on the inclusion of individuals with disabilities in the workforce, is low. In summary, there is a clear lack in providing effective employment opportunities for people with disabilities.

**Keywords:** labor inclusion, disability, percentage, right to work, employers.

### 3. Introducción.

El presente Trabajo de Integración Curricular se denomina **“Inaplicabilidad del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral”**. A inicios de la humanidad el hombre se alimentaba de frutos, cereales, de lo que pescaba y cazaba, pero un día descubrió la técnica relacionada con el tratamiento del suelo y el cultivo de la tierra para la producción de alimentos, denominada agricultura, suceso que le permitió asentarse en un lugar determinado, conformando las primeras ciudades en el mundo. Al establecerse las primeras tribus, surgió la necesidad de un control, frente a ello se establece el control social y consecuentemente el control formal, es así que empiezan a surgir las primeras formas de gobierno, entre ellas la monarquía y junto con ello la estratificación social, consecuentemente el esclavismo, en donde se consideraba que el trabajo era una actividad degradante y que solo los esclavos trabajaban; posteriormente, se estableció el régimen de las corporaciones, consecutivamente se instaura el trabajo libre dentro del régimen capitalista, en donde el trabajo fue reconocido como un derecho y en la actualidad estamos atravesando la etapa post industrial. Sin embargo, a día de hoy, existe un grupo de personas que no pueden ejercer efectivamente su derecho al trabajo, me refiero específicamente a las personas con discapacidad, quienes desde épocas pasadas han sido víctimas de discriminación y persecución por su condición de vida, en 1990 por su lucha se logra adoptar en el mundo el modelo de derechos humanos e inclusión social, lo cual contribuyo significativamente al reconocimiento y promoción de sus derechos humanos, a través de los años se han adoptado una serie de disposiciones jurídicas que buscan alcanzar su inclusión social, sin embargo, existe su inaplicabilidad, por ello, he decidido realizar el presente trabajo de investigación jurídica.

Considero que el tema propuesto es de gran relevancia, ya que surge de un problema socio jurídico latente a día de hoy en nuestra sociedad, puesto que desde la antigüedad se verifica que existe la imposición de barreras sociales que limitan la inclusión social de las personas con discapacidad y la creencia equívoca de que son personas incapaces de realizar algún tipo de trabajo, sumado al impedimento de accesibilidad por la inadecuada infraestructura de las empresas privadas e instituciones públicas, además del poco o nulo control por parte de los organismos del Estado competentes para verificar la aplicación del porcentaje de inclusión laboral.

El problema principal de la presente investigación, es que existe la transgresión del derecho al trabajo, reconocido en la Constitución de la República del Ecuador (2008), y en Tratados Internacionales de Derechos Humanos, se conoce que tales disposiciones prevalecerán sobre cualquier otra norma, puesto que así lo dispone el inciso segundo del artículo 424 de la

norma suprema; asimismo, en el artículo 2 del Código del Trabajo, se reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, incluso en la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD, 2012) indica fehacientemente que: “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” (Art.45), consiguientemente, en el artículo 47 se establece un porcentaje de contratación del 4% de personas con discapacidad, obligatorio para todas las entidades públicas y empresas privadas, que cuenten con un número mínimo de 25 trabajadores, no obstante, fue necesario realizar el presente trabajo de investigación para conocer y verificar la problemática identificada.

Los beneficios que pretendo que se originen a partir del desarrollo del presente trabajo de investigación, es que sirva de sustento bibliográfico y fuente de información útil para que se desarrollen otras investigaciones o trabajos académicos; y por el cual, consiguientemente se podrá elaborar el artículo científico correspondiente a la temática investigada. En cuanto al objetivo general que guio la investigación se planteó: Realizar un estudio doctrinario y jurídico respecto a la inaplicabilidad del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral, e incumplimiento de las empresas privadas e instituciones públicas; y, a continuación, se señalan los objetivos específicos: 1.) Demostrar que existe la inaplicabilidad del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral; 2.) Determinar causas y consecuencias del incumplimiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral; 3.) Realizar un estudio de Derecho comparado respecto al porcentaje de inclusión laboral de personas discapacitadas. También se consideró necesario plantear la hipótesis siguiente: La inaplicabilidad del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral, se da porque existe escasa información y desconocimiento sobre la discapacidad por parte de las instituciones públicas y empresas privadas; para su posterior verificación. Para lo cual se desarrolló dentro del marco teórico las siguientes temáticas; trabajo humano, derecho al trabajo, contrato de trabajo, empleador, trabajador, persona discapacitada, diversidad de discapacidades, inclusión laboral, vulneración de derechos y derecho comparado de diferentes países de América Latina, tales como la República del Perú, la República de Colombia, la República de Uruguay y finalmente, se tomó en cuenta el estudio de la legislación de España, el cual se encuentra en dos continentes en Europa y África.

Finalmente, a través del presente trabajo investigativo y en relación a lo académico, pretendo verificar el cumplimiento del objetivo general y de los objetivos específicos, además de contrastar la hipótesis propuesta, desde el aspecto social, busco reeducar en cuanto al

concepto equívoco de la discapacidad, lo que contribuirá a eliminar las barreras impuestas por la sociedad y que a partir de ello, se pueda acceder a un trabajo decente para todos; además en el aspecto jurídico, busco que los resultados obtenidos contribuyan a la resolución de problemas socio jurídicos, con el fin de alcanzar la paz social y la convivencia armónica de la sociedad, el ejercicio y el respeto pleno de los derechos humanos reconocidos constitucionalmente a las personas con discapacidad y la garantía de inclusión laboral.

#### 4. Marco teórico.

##### 4.1.1. Trabajo humano.

Para el autor Grisolia (2019), en su Manual de Derecho Laboral, considera la siguiente definición de trabajo humano:

En sentido amplio se puede definir el trabajo humano como toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad. (p.11)

De acuerdo con el tratadista Nieves (2019), “El trabajo consiste en una acción consciente llevada a cabo por un sujeto” (p.10).

Manifiesta Guerrero (2018):

Según concepto de muchos autores, la palabra trabajo tiene su origen en la voz latina *trabs- trabis*, cuyo significado es el de dificultad, traba, pena; porque el trabajo es la traba del hombre; es la lucha permanente contra las dificultades para satisfacer necesidades vitales. (p.48)

Para el Diccionario panhispánico del español jurídico (DPEJ, s.f.), el trabajo humano es un: “Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital”.

En resumen y de acuerdo con los tratadistas citados con anterioridad el trabajo humano es una actividad realizada por el ser humano, con el uso de su fuerza física o intelectual se produce bienes o servicios que contribuyen a cubrir las necesidades que se generan en el diario vivir; al constituirse como una acción consciente de un sujeto, se refiere a que el trabajo es justificado y se lo realiza porque existe una necesidad tanto del trabajador o del que se beneficia del bien o servicio generado, siempre y cuando exista el libre consentimiento.

El trabajo humano contribuye al beneficio de la sociedad y al crecimiento económico de un país, además de satisfacer necesidades individuales vitales y es por ello que, no se puede dejar de trabajar, porque de ser así no se podría sobrevivir, esto en concordancia con lo definido por el autor Guerrero, al indicar el origen etimológico de trabajo que significa traba.

En lo que respecta al ordenamiento jurídico, la Constitución de la República del Ecuador (2008), menciona que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Art.33).

El trabajo humano es reconocido actualmente en la norma suprema del Ecuador, no solamente como un derecho como tal, sino también como un deber que tienen las personas capaces de realizar una actividad remunerada, que contribuya al desarrollo social y económico,



con el fin de que el país sea productivo, garantizando la economía de todos los habitantes, consecutivamente mejorando la calidad de vida propia y de la sociedad en general.

En lo relacionado con el ordenamiento jurídico internacional, el trabajo humano es garantizado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en la cual se dispone lo siguiente: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Art.23).

De manera general en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se garantiza el derecho al trabajo, luego de acontecimientos históricos que marcaron de por vida al mundo y que como consecuencia nace la necesidad de adoptar un ideal que sirviera como modelo para el posterior desarrollo de tratados internacionales, que si se considerarían vinculantes y que, mediante ellos, se buscaría proteger los derechos humanos de todas las personas.

#### **4.1.1.1. Antecedentes históricos.**

Los tratadistas del Derecho del Trabajo dividen, por lo general, en cuatro etapas el desarrollo del trabajo humano: el trabajo primitivo libre, esclavitud, régimen de las corporaciones y, por último, trabajo libre dentro del régimen capitalista.

En los inicios de la vida del hombre se conoce que se alimentaban de los frutos que recolectaban, además de cazar y pescar para su subsistencia, es por ello que debían trasladarse de un lugar a otro en busca de alimento, eran nómadas. Sin embargo, sucede un acontecimiento trascendental en su vida, descubren la agricultura mediante el uso de sus facultades intelectuales, por lo cual se ve beneficiado al ya no tener que trasladarse de un lugar a otro para conseguir alimentos, lo que trae consigo que el ser humano junto con su familia se acentúe en un territorio determinado, convirtiéndose en sedentarios.

Por lo general, el hombre buscó instalarse en lugares donde la tierra sea apta para el cultivo, donde tenga agua para preparar alimentos, regar los cultivos, dar de beber a su ganado y se encuentre a salvo de los animales salvajes. Es así que empiezan a surgir las primeras ciudades, que eran denominadas tribus.

Según Humeres (2018), “el trabajo era libre y, generalmente, el hombre lo ejecutaba en el grado necesario para alimentarse él y su familia” (p.9).

Es decir, el hombre trabajaba únicamente para su propia subsistencia y la de su familia, no había una relación de dependencia o remuneración alguna.

Sin embargo, a partir de la lucha por la tenencia de las tierras se empiezan a presenciar las primeras guerras que como consecuencia trajo consigo la esclavitud de las personas que habitaban en el pueblo vencido o conquistado.

Para Humeres (2018), la esclavitud es: “la apropiación del hombre por el hombre” (p.9).

En igual línea de pensamiento Guerrero (2018), atribuye como característica fundamental del esclavismo:

el hecho de que el esclavo era de propiedad absoluta del señor; este ejercía el poder sobre aquel como sobre las cosas, ya que el esclavo era un objeto según el ordenamiento legal. Esta consideración jurídica se extiende a los frutos y bienes producidos por él esclavo. (p.9)

El esclavismo es una práctica que se dio en la antigüedad por parte de las personas que tenían poder y dinero, por lo cual hubo un trato degradante hacia las personas que eran pobres, estos eran obligados a trabajar en condiciones inhumanas y degradantes, en algunas ocasiones recibían un pago en dinero, que no era justo, y en otras ocasiones se les pagaba con la alimentación y la vivienda. Los esclavos no eran considerados como personas, sino más bien como cosas, ya que pertenecían a sus dueños, los cuales podían disponer de ellos como si no fueran seres humanos, inclusive en los ordenamientos jurídicos se los reconocía como objetos de arriendo, por ello si es que ellos desarrollaban un trabajo, los que recibían los frutos eran sus dueños.

De esta manera la esclavitud es vista como la primera forma de trabajo en donde se prestaba servicios a un tercero que necesitaba de mano de obra, a pesar de que los esclavos eran considerados cosas y los amos ejercían derechos reales sobre su persona, su familia y sus frutos. Sin embargo, se ha discutido mucho sobre este tema, ya que otros autores consideran que la esclavitud no es como tal una forma de trabajo, ya que no existe una contraprestación como tal, entre las dos partes, en donde el empleador remunere con lo justo al trabajador.

En base a los aportes doctrinarios citados con anterioridad se deduce que el esclavismo tiene como fuente principal la guerra, además de otros factores como:

la insolvencia del deudor que convertía a este en esclavo del acreedor, el nacimiento de madre esclava, que transmitía esa condición a sus descendientes, aun cuando fuera concebida por hombres libres; la condena penal y por disposición de la ley. (Guerrero, 2018, p. 15)

Entonces, las personas no solo nacían con la condición de ser esclavos, sino que también podía ser adquirida a lo largo de su vida, por deudas que no podían ser pagadas y que mediante la esclavitud eran saldadas, así como la condena penal e inclusive por disposición de la ley.

Según el autor Guerrero (2018), la existencia de la institución de la esclavitud se justificó por diferentes pensamientos e ideas, y las cuales fueron promulgadas por filósofos, por

Libros de gran relevancia en su época, y por países que apoyaban la figura, a continuación, se describen los principales:

- Grecia. – por proclamación de Platón y Aristóteles se consideraba al trabajo como indigno del ser humano.
- Código de Hammurabi. – contiene disposiciones sobre el trabajo servil y el trabajo de hombres libres.
- La Biblia. – en este texto religioso se encuentran fragmentos donde señala que existieron esclavos en Judea.
- En Roma. – tuvo un mayor auge por las guerras continuas que se dieron por el poder y la conquista de nuevas tierras, se presencia el origen del contrato de trabajo en el alquiler que el amo hacía de sus esclavos para el desarrollo de actividades, beneficiándose con la remuneración. En su legislación se instauró como institución jurídica el arrendamiento de esclavos, al ser considerados como cosas, bajo la denominación *locatio* (p.10).

Luego del grave e inhumano sometimiento del ser humano a la esclavitud ocurren acontecimientos que lograron la emancipación y proclamaron la igualdad entre todas las personas. Esta victoria histórica se le atribuye al cristianismo y a la invasión de los bárbaros, puesto que aquellos no practicaban la esclavitud. Con la desaparición del esclavismo se presencia un nuevo modelo denominado feudalismo, el cual hace alusión a una parcela de tierra.

Con la derrota del Imperio Romano por parte de los bárbaros nacieron varios Estados, los titulares de las tierras las distribuyeron entre varias personas que se comprometían a cultivarlas, dado que en ese entonces eran sujetas de gravamen las tierras ociosas. En esta nueva organización denominada Corporación o Gremio a partir de los siglos X y XI, alcanzando su mayor desarrollo entre los siglos XIII y XV, los siervos cultivaban la tierra puesta a su cuidado y producción, bajo un contrato celebrado con el terrateniente, su remuneración era la participación en los beneficios generados por el terreno.

En el área urbana se conoce que nacen los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena, es decir, empiezan a surgir los primeros talleres de artesanos y producto de ello, surgen las corporaciones o gremios.

“El gremio agrupa a trabajadores por cuenta propia -artesanos con talleres propios-, así como trabajadores por cuenta ajena que prestan servicios a los primeros” (Guerrero, 2018, p. 16).

A partir de esta nueva modalidad de trabajo se empieza a presenciar nuevas formas de contratación en el área laboral, en un inicio resultó favorable para todas las personas, ya que traía consigo beneficios como: el aseguramiento de trabajo permanente a sus asociados, sin embargo, la organización gremial en su ambición crea únicamente privilegios para sus integrantes, razón por la cual forja su posterior desaparición.

Según Guerrero (2018), los factores que influyeron en la desaparición de los gremios o corporaciones son los siguientes:

- Impedir la libertad de trabajo.
- Frenar el afán de inventiva.
- Limitar las patentes.
- La cerrada organización del taller.
- Impedir la instalación de nuevos talleres (p.11).

Es decir, los trabajadores por cuenta propia en su ambición decidieron monopolizar el mercado y beneficiarse únicamente, convirtiéndose en una clase privilegiada. A partir de aquellos factores se da por terminado el período de la Edad Media y como resultado de la Revolución Francesa, nace la etapa de la Edad Contemporánea.

El tratadista Humeres (2018), menciona lo siguiente:

La Revolución Francesa, al proclamar los principios de Igualdad, Libertad y Fraternidad, da el golpe de gracia a las Corporaciones. En nombre de tales principios pone fin a los privilegios y monopolios de que gozaban. En el año 1791 se dicta la Ley de Chapelier, que prohíbe la asociación y la huelga, principio que es repetido posteriormente en el Código de Napoleón y en la mayoría de los Códigos europeos inspirados en él. (p.12)

El trabajo en el individualismo liberal nace conjuntamente con el maquinismo, en esta etapa industrial se empieza a evidenciar la migración masiva interna del área rural a la urbana, para trabajar en las fábricas. Las innovaciones que se habían generado a partir de la industrialización provocaron una excesiva mano de obra por la necesidad que tenían las personas de trabajar, a partir de ello los dueños de los medios de producción empiezan a someter a las personas a condiciones laborales precarias, entre ellas podemos citar que existían jornadas laborales extenuantes, no había seguridad e higiene, se contrataba a niños y a las mujeres se les asignaba trabajos forzosos, el salario no era justo, etcétera.

A fines del siglo XVIII y comienzos del XIX se considera que el trabajo fue peor que en cualquiera de las épocas anteriores, es por ello que se empieza a exigir por parte de los trabajadores una legislación para terminar con el abuso laboral. Hubo apoyo internacional y

mediante la realización de huelgas se llegó a presenciar la intervención del Estado, nació el arbitraje, la conciliación y la negociación colectiva en materia laboral.

Frente a la crisis que trajo consigo el industrialismo y la cual fue denominada *cuestión social*, surgieron las siguientes soluciones teórico- filosóficas:

- Liberalismo: Introducido por el tratadista Adam Smith, el cual mantiene la siguiente idea: Para esta doctrina, el Estado sólo debe limitarse a preservar el discurrir normal de dichas leyes naturales, removiendo -aun de manera coercitiva, si fuere necesario- los obstáculos que puedan presentarse.
- Socialismo: Sismondi es el autor de esta línea de pensamiento, el cual plantea lo siguiente: Considera que la abstención gubernamental no tiene razón de ser, por cuanto el Estado tiene la obligación de intervenir para evitar los abusos, poner límites a las iniciativas individuales y mantener el equilibrio de los distintos factores de producción.
- Comunismo: Para el pensamiento de Marx y Engels, las clases son irreconciliables y la lucha no termina hasta que sea instalada una verdadera "dictadura del proletariado.
- Doctrina social de la Iglesia: “Para esta posición, el hombre es un ser único e indivisible, que debe dedicarse a la búsqueda de su propio bien, pero sin desatender el bien común social” (Grisolia, 2019, pp. 26-27).

Existieron una gran variedad de soluciones teórico-filosóficas que se proponían por distintos autores a lo largo de la edad contemporánea y que han prevalecido hasta el día de hoy en el mundo, cada país ha adoptado un modelo, entre los más populares se destaca el capitalismo y el socialismo, el comunismo es considerado por muchos autores como una utopía. La etapa post industrial y la que se mantiene en la actualidad es aquella en donde el Estado es el encargado de intervenir en las relaciones laborales, con el fin de asegurarse de que se respeten los derechos humanos reconocidos y dictaminados en el ordenamiento jurídico interno e instrumentos internacionales de protección laboral con la influencia de organizaciones internacionales como la OIT, que nacieron a partir de acuerdos suscritos y ratificados luego de la Primera Guerra Mundial, con el fin de promover la paz y la justicia social.

Sin embargo, a día de hoy se sigue luchando por alcanzar la erradicación de la pobreza extrema, la reducción de la desigualdad en todas sus dimensiones, un crecimiento económico inclusivo con trabajo decente para todos, ciudades sostenibles y cambio climático, entre otros. A manera de conclusión, esta etapa se diferencia de las otras porque existe una mayor intervención del Estado, nuevas formas de trabajo, la digitalización, la robotización y el teletrabajo.

#### **4.1.2. Derecho al trabajo.**

Según Martínez (2021), afirma que:

El derecho laboral individual es una de las ramas de la amplia gestión del Estado a través de la positivización de los comportamientos del ser humano en pro de generar estados organizados y facilitar en general la convivencia entre nuestra avanzada raza. (p. 11)

Villalon (2022), define el derecho al trabajo como un “conjunto de normas y principios jurídicos informadores que atienden a la regulación de esta singular parcela de la realidad social cifrada en la intervención jurídica sobre el mundo del trabajo y las relaciones laborales” (p.31).

A juicio de Guerrero (2018), el derecho al trabajo es el “conjunto de disposiciones jurídicas que se forman con ocasión del trabajo subordinado entre los trabajadores, empleadores y el Estado, para lograr la justicia dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (p.52).

El profesor Humeres (2018), ha expresado que el derecho del trabajo se puede definir como el:

conjunto de teorías y normas destinadas a proteger al débil económicamente y a reglar las relaciones contractuales entre patrono y trabajador, siendo de notar que esta última característica ha cobrado una mayor preeminencia por sobre la primera en tiempos recientes. (p.4)

El reconocimiento del derecho al trabajo nace luego de la etapa industrial como consecuencia del abuso y explotación de los trabajadores en las fábricas, a partir de su lucha el Estado comienza a intervenir y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, con la influencia de convenciones o tratados internacionales, adoptando nuevos modelos en la legislación interna.

Es así que, se comienza a considerar no solo el derecho al trabajo, sino también la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral a partir de la introducción de un nuevo modelo de derechos humanos que ha contribuido significativamente para la promoción de la igualdad y erradicación de la discriminación.

El trabajo se entiende como la relación que nace a partir de un acuerdo de voluntades entre dos personas, una denominada trabajador que es el que va a prestar los servicios lícitos y personales; y, el empleador que es el dueño de los medios de producción, al cual estará sometido el trabajador, sin embargo, estas condiciones deben ser dignas y de acuerdo con lo que la ley permite y manda, por ningún motivo se permite la esclavitud u otras formas inhumanas al realizar trabajos, el Estado tendrá la facultad de intervenir en todo caso que se presenten condiciones laborales inadecuadas y contrarias a los principios y normas jurídicas.

De conformidad con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008): “Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad

no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio” (Art.27).

Es decir, que esta Convención de carácter vinculante para los países que ratificaron y suscribieron, deben garantizar de manera permanente que las personas con discapacidad en el ámbito laboral, no sean sometidas a esclavitud, el empleo debe ser en igualdad de condiciones con los demás, es decir, su remuneración y horarios, además de las consideraciones que se deben de tomar en cuenta para su plena inclusión en su lugar de trabajo, el cual debe ser consentido y acorde a sus conocimientos.

#### **4.1.2.1.Caracteres.**

Según Humeres (2018), las características del derecho al trabajo son las siguientes:

- Es un derecho nuevo, por ser una de las ramas más recientes del Derecho, su nacimiento se da en el siglo XX y tomó su forma definitiva después de la Primera Guerra Mundial. Como ciencia social es esencialmente variable, según las circunstancias, la época y el lugar donde han de aplicarse sus normas, ya que es nueva y está en evolución y es propensa a modificaciones futuras.
- Es autónomo, el derecho al trabajo es un desprendimiento del derecho civil, ya que su antigüedad no se remonta ni siquiera a doscientos años atrás.
- Es realista y dinámico, ya que refleja las condiciones económicas-sociales de la época.
- Forma parte del derecho privado y posee elementos importantes del derecho público.
- Es de orden público, ya que consagra derechos irrenunciables, los cuales están reconocidos internacionalmente, además de que el Estado tiene como deber proteger los derechos fundamentales de los seres humanos.
- Ampara al económicamente débil, el derecho al trabajo se preocupa por la protección de las personas que se encuentran en situación de pobreza, para que puedan acceder a un trabajo y así puedan llevar una vida digna. Además, pretende evitar toda forma de explotación laboral o el sometimiento a trabajos forzados y degradantes.

Su lucha es para que exista una relativa igualdad entre las relaciones laborales que nacen entre trabajadores y empleadores.

- Es universal, ya que los principios generales en que se inspira son los mismos a nivel internacional (p.16).

#### **4.1.2.2.Principios del derecho al trabajo**

Ahora bien, para los autores Herrera y Camacho (2019):

La importancia de los principios que asientan del derecho laboral radica en la necesidad de contar con un ideal de justicia que permita la efectividad de los derechos rectores, garantizando el ejercicio de un trabajo digno y decente que facilite el desarrollo de la sociedad en condiciones adecuadas, acompañando con la aplicación de nuevas tecnologías que, por su costo y eficacia, desplazan la mano de obra humana.

A modo de complemento, se puede deducir que los principios son lineamientos que se deben observar para la aplicación de las normas jurídicas laborales, consiguiendo así la vigencia y promoción de los derechos de los trabajadores.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), nos da a conocer los principios en los que se sustenta el derecho al trabajo:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.



12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo (Art. 326).

Los principios del derecho al trabajo en relación con nuestro tema tratado en el presente trabajo de investigación, contribuyen a que exista la permanencia laboral de las personas discapacitadas, asegurando su empleo y contribuyendo a que sus metas profesionales se realicen sin impedimentos y en igualdad de condiciones; su derecho al trabajo se considera como irrenunciable e intangible, así que nadie podrá impedir su ejercicio y goce, puesto que la norma suprema lo garantiza; al igual que los demás empleados percibirán remuneraciones justas y dignas; por otro lado se promueve la adecuación del lugar de trabajo en cuanto a infraestructura para que la persona se pueda desenvolver de manera cómoda y se dé una inclusión efectiva; también se considera los casos en donde una persona adquiere una discapacidad y para ello, se debe readaptar el puesto de trabajo con el fin de que la persona siga laborando y tenga autonomía económica; y por último la persona discapacitada tendrá derecho a asociarse, a acceder a formas para solucionar conflictos, a la huelga.

Todo lo establecido en la Constitución del 2008, y en el ordenamiento jurídico interno guarda una estricta influencia de los tratados o convenios internacionales del trabajo, a continuación, citaré algunos ejemplos.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976), indica:

**Derecho al trabajo.** Comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado; y por otra parte, que entre las medidas que se deberán adoptar para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana (Art.6).

De acuerdo al artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, podemos deducir que el derecho al trabajo comprende varias aristas, las cuales se basan principalmente en la libre elección del trabajo, el consentimiento para prestar los servicios por parte de las persona que busca trabajar, además se debe considerar la orientación por parte de las empresas y entidades públicas, con el fin de que se consiga un desarrollo en varios aspectos, sin olvidar que la empleado debe ser una persona idónea para el puesto de trabajo, esto conlleva a formar una sociedad que cumpla con su deber social de construir un país productivo y también ayuda a mejorar su económica.

Asimismo, dentro del marco del derecho al trabajo de las personas discapacitadas la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008), dice lo siguiente:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad (Art.27).

Como primer aspecto, se establece y determina que todas las personas con discapacidad gozan del derecho al trabajo, por lo que se debe garantizar su acceso a las entidades públicas y empresas privadas, el trabajo debe ser elegido libremente, además se recalca que el entorno en donde se desarrollen las actividades, debe ser acorde a los diferentes tipos de discapacidad, en cuanto a su infraestructura interna y externa de los edificios.

#### **4.1.3. Contrato de trabajo.**

Villalon (2022), sostiene en su obra lo siguiente:

El contrato de trabajo puede definirse como el negocio jurídico bilateral libremente adoptado entre trabajador y empresario, por medio del cual se constituye una relación jurídica obligacional entre ambas partes, a través de la cual el primero como persona

física presta a otra un servicio por cuenta ajena y subordinado a cambio de una contraprestación económica asumida por el empleador. (p.71)

Según el Diccionario panhispánico del español jurídico (DPEJ, s.f.), contrato de trabajo es un:

Contrato que tiene por objeto la prestación de un servicio de forma personal, voluntaria, remunerada, por cuenta de una tercera persona y dentro de su ámbito de dirección y organización, y otra que recibe los frutos del trabajo, el cual se denomina empleador o empresario.

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo (MT, s.f.), en el documento denominado Modalidades Contractuales, cita la definición subsiguiente:

El contrato de trabajo es el convenio por el cual una persona se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por acuerdo entre las partes que, en el Ecuador, no puede ser menor al Salario Básico Unificado vigente. (p.5)

La Dirección de Investigación y Estudios del Ministerio del Trabajo (MT,2021), define al contrato de trabajo como un “Acuerdo que regula la relación laboral entre empleador y trabajador pueden ser individuales o colectivos” (p.39).

El contrato de trabajo en nuestras propias palabras y con la ayuda de las anteriores definiciones se puede definir como un negocio jurídico que se celebra entre dos partes, con el fin de obtener beneficios mutuos y se adquiere una relación de dependencia, en donde el trabajador se encuentra en subordinación, pero goza de ciertos derechos reconocidos en la ley; y, el empleador tiene obligaciones con el trabajador.

Para que exista la celebración del contrato de trabajo deben concurrir algunos elementos de validez, como la capacidad jurídica para obligarse por sí mismo a prestar los servicios lícitos y personales, la causa y el objeto para el que se contrata a una persona deben lícitos y no deben existir vicios del consentimiento, es decir, la persona que se obliga debe expresar de forma libre y voluntaria su consentimiento sin que concurran el error, la fuerza o el dolo.

El contrato de trabajo representa una garantía del trabajador o empleador en caso de controversias, cuando nos referimos a la remuneración esta debe ser pecuniaria y no debe ser menor al salario básico unificado vigente, es decir, no menos de los cuatrocientos veinticinco dólares de los Estados Unidos de América (425\$).

De conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), menciona lo siguiente: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” (Art.23).

#### **4.1.3.1.Elementos comunes a todo contrato.**

De acuerdo con el Código Civil (C.C, 2005) los elementos comunes a todo contrato son los siguientes:

Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario:

Que sea legalmente capaz;

Que consienta en dicho acto o declaración, y su consentimiento no adolezca de vicio;

Que recaiga sobre un objeto lícito; y,

Que tenga una causa lícita.

La capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, y sin el ministerio o la autorización de otra. (Art.1461)

A partir del artículo 1461, podemos ir describiendo los elementos de la capacidad, el consentimiento, el objeto lícito y la causa lícita, a continuación.

##### **4.1.3.1.1. Capacidad.**

“La capacidad es la facultad que nos permite distinguir lo justo de lo injusto; es la aptitud de obrar válidamente por sí mismo” (Guerrero, 2018, p. 132).

Es decir, la capacidad es la aptitud para obligarse por sí mismo a contraer derechos y obligaciones, producto de relaciones de derecho, como por ejemplo la celebración de un contrato de trabajo donde se obligue de manera personal a prestar un servicio o realizar una obra.

Según el Código Civil (C.C, 2005) se conoce que existen tres clases de incapacidad: “la absoluta, relativa y las que la ley ha impuesto a ciertas personas para ejecutar ciertos actos” (Art. 1463).

En lo concerniente a la capacidad de la persona con discapacidad de celebrar un contrato de trabajo, en el Código Civil solo se habla de la persona sorda que no pueda darse a entender de manera verbal, por escrito o por lengua de señas, como una persona con discapacidad absoluta, dejando a lado los otros tipos de discapacidad, ni siquiera mencionan un porcentaje estimado que se deba considerar para celebrar contratos.

En el caso de la persona con discapacidad grave o completa de acuerdo con el Código del Trabajo (CT, 2005) “La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor.” (Art.42)

En el Código de Trabajo, podemos encontrar la anterior disposición jurídica que hace mención a las personas con discapacidad severa, las cuales podrán suscribir un contrato de trabajo, por medio de los sustitutos, sin embargo, no existe disposición contraria a que las demás

personas con esta condición, estén impedidas de celebrar un contrato de trabajo, por lo tanto, son capaces legalmente de obligarse por sí mismas.

#### **4.1.3.1.2. Consentimiento.**

Según Guerrero (2018), “El consentimiento, en general, es la declaración de la voluntad; es la manifestación de un proceso psicológico que aflora, por medio de la cual la persona expresa su adhesión o aceptación a un determinado negocio jurídico” (p.131).

El consentimiento es la manifestación de la voluntad para la celebración de un contrato, en este caso y de acuerdo al tema tratado, el trabajador es el que debe consentir, sin embargo, cuando nos referimos al derecho del trabajo, las partes se deben regir a las leyes impuestas por el Estado, por lo cual el consentimiento estaría de alguna forma limitado.

Ni el empleador, ni el trabajador pueden ignorar las normas que rigen a las relaciones laborales, por el hecho de que el Estado en beneficio del trabajador así lo dispone, para precautelar sus derechos y que no exista una vulneración.

Sin embargo, para el perfeccionamiento del contrato de trabajo es necesario que se manifieste el consentimiento a través de su firma, posterior a ello se puede entender que se ha formado un vínculo laboral.

El Código Civil (C.C, 2005) menciona lo siguiente: “Los vicios de que puede adolecer el consentimiento son: error, fuerza y dolo.” (Art. 1467)

Entonces se puede deducir que el consentimiento sufre de vicios que causan la nulidad del contrato y los cuales son los siguientes:

- **Error.** – es la falsa noción que se tiene sobre una cosa, producto del engaño se induce al error; en el caso del contrato de trabajo, ha existido el error sobre la persona que se contrata, la cual en la mayoría de los casos debe ser especializada o debe contar con ciertas habilidades y destrezas, sin embargo, en algunos casos las personas para obtener el trabajo suelen mentir sobre sus cualidades.
- **Fuerza.** – “no vicia el consentimiento, sino cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición”. La fuerza puede ser material, como también de carácter moral y sólo si reúne los requisitos de producir una impresión fuerte, exista un justo temor a que se ocasione un mal irreparable y grave, se podrá demandar su nulidad.
- **Dolo.** – “El dolo no vicia el consentimiento sino cuando es obra de una de las partes, y cuando, además, aparece claramente que sin él no hubieran contratado”. (Art. 1472-1474) En otras palabras, el dolo es la mala fe de la persona, su intencionalidad de inducir al error para aprovecharse de la situación. Hay que tomar en cuenta los vicios

que causarían la nulidad de un contrato de trabajo, en el caso de que haya existido un error, la fuerza o el dolo.

#### **4.1.3.1.3. Objeto lícito.**

El objeto del contrato de trabajo es la acción del trabajador como actividad personal, es decir, la prestación de la energía del trabajador con un fin determinado. Sin embargo, el objeto debe ser lícito, determinado y posible tanto física como legalmente; con el fin de no transgredir las normas jurídicas, las buenas costumbres, ni el orden social.

#### **4.1.3.1.4. Causa lícita.**

La causa lícita es el motivo por el cual se contrata los servicios del trabajador y el motivo del trabajador para consentir. Se deduce que la razón del empleador para contratar es la necesidad de procurarse servicios personales subordinados; y, del trabajador es la necesidad de percibir una remuneración pecuniaria destinada a cubrir sus necesidades y las de su familia.

La causa debe ser lícita, es decir, debe ser de acuerdo a la ley, a las buenas costumbres y al orden público, caso contrario el contrato de trabajo será nulo por carecer de un requisito de validez jurídica.

#### **4.1.3.2. Otros elementos del contrato de trabajo.**

Ahora bien, como ya hemos visto anteriormente, existen elementos del contrato que son generales, pero el contrato de trabajo se distingue de otros por cosas que son de su esencia, de su naturaleza y las que son puramente accidentales.

“Se distinguen en cada contrato las cosas que son de su esencia, las que son de su naturaleza, y las puramente accidentales” (Código Civil, 2005, Art.1460).

Y, en concordancia con el Código del Trabajo (C.T, 2005), el cual menciona lo siguiente:

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Art.8)

A partir de los artículos citados con anterioridad se puede determinar los elementos esenciales del contrato de trabajo, son los siguientes:

- Actividad personal. – tiene que ver con las actividades que se compromete llevar a cabo el trabajador, de forma personal, siendo esta su obligación principal.

- La continua subordinación o dependencia. – hace alusión a que una vez que se celebre el contrato de trabajo, nace un vínculo laboral entre el trabajador y el empleador, donde el primero estará subordinado al segundo, respectivamente.

Se habla de subordinación porque el trabajador debe acatar las órdenes de quién lo contrató y en su momento depende del salario que está percibiendo en dicha labor, para su subsistencia. Además, de existir de por medio un contrato de trabajo que genera obligaciones y que el trabajador consintió.

- Un salario. – se refiere al pago que realiza el empleador al trabajador por la realización de la obra o la prestación del servicio.

Para el tratadista Guerrero (2018): “el salario no es un elemento esencial, sino una consecuencia de la existencia de los elementos actividad personal y subordinación, puesto que, aun faltando su estipulación, el contrato no deja de serlo y de producir todos sus efectos jurídicos” (p. 135).

En cuanto a los elementos de naturaleza del contrato de trabajo no es necesaria su estipulación, ya que constituye toda reglamentación legal y convencional, es decir, se sobrentiende.

Y, como último punto tenemos a los elementos accidentales del contrato de trabajo, los cuales son aquellas estipulaciones que las partes acuerdan establecer en el contrato, como bien es conocido existe un limitado consentimiento de las partes, ya que el Estado a través de sus órganos emite leyes y reglamentos para precautelar los derechos de los trabajadores y los cuales deben cumplirse de manera obligatoria, solo se aceptara estipulaciones adicionales en el contrato de trabajo, si resultan más beneficiosas para el asalariado.

#### **4.1.3.3. Características del contrato de trabajo.**

De acuerdo al estudio de los elementos del contrato de trabajo, se puede definir sus principales características:

- Consensual. – porque para perfeccionarse se requiere el consentimiento de las partes.
- Personal. – el contrato de trabajo es personalísimo respecto del trabajador.
- De tracto sucesivo. – porque se va ejecutando a medida que las obligaciones van cumpliéndose en el tiempo, es decir, se desarrolla por medio de prestaciones repetidas en el tiempo.
- No formal. – hay libertad de formas ya que- salvo en algunas modalidades- no se exigen formas determinadas para su celebración.
- Oneroso. – tiene contenido patrimonial, el esfuerzo realizado por el trabajador es reconocido mediante una contraprestación denominada remuneración.

- Bilateral y sinalagmático. – existe reciprocidad de derechos y obligaciones entre los trabajadores y los empleadores, alude a la reciprocidad en la medida que el deber de una de las partes se complementa con el derecho de la otra, y a la prestación de uno le corresponde la contraprestación de la otra parte.
- Conmutativo. – hay equivalencia en las prestaciones tanto del trabajador como en las del empleador.
- Principal. – porque tiene vida independiente, sin necesidad de la existencia de otro contrato para producir efectos legales.

#### **4.1.3.4. Contratos estables o permanentes del sector privado.**

De conformidad con el Acuerdo Ministerial Nro.MDT-2018-0175 emitido por el ministro del Trabajo “El porcentaje de inclusión laboral para el sector privado se calculará y aplicará en base al total de trabajadores, exceptuando aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente conforme a la legislación vigente en materia laboral.” (Art.6)

Es decir, que el porcentaje de inclusión laboral establecido en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, en el sector privado se calculará el 4% sobre la base de 25 o más trabajadores siempre y cuando los contratos sean de naturaleza estable o permanente, para entender este tipo de contratos es necesario revisar el Código del Trabajo.

De acuerdo con el Código del Trabajo (CT, 2005) “El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código” (Art.14)

Entonces, el porcentaje de inclusión laboral solo se calculará sobre la base de trabajadores del sector privado que hayan sido contratados bajo la modalidad de contrato individual de trabajo a tiempo indefinido, sin tomar en consideración los contratos por obra cierta, los contratos eventuales, los de aprendizaje y los demás que determine la ley.

Es necesario también recalcar que este Acuerdo Ministerial ha determinado que en caso de que, al realizar el cálculo correspondiente, resultare un número decimal, solo se debe considerar la parte entera del número, es decir, que por cada veinticinco trabajadores estables se deberá contratar una persona con discapacidad.

#### **4.1.3.5. Contrato de carácter permanente y estables, nombramiento.**

Ahora bien, continuando con el análisis del Acuerdo Ministerial Nro.MDT-2018-0175, para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral en el sector público se ha determinado lo siguiente: “en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato



de carácter permanente y estable, de acuerdo con la norma que para el efecto emita el Ministerio del Trabajo” (Art.6)

Como podemos observar en este extracto del artículo 6 del Acuerdo Ministerial, se toma en cuenta para el cálculo no solamente a los servidores públicos, sino que también a los obreros que trabajan para el Estado, entonces solo se tomara en cuenta los que cuenten con nombramiento o contrato de carácter permanente y estable, para mejor entender se debe revisar la Ley Orgánica de Servicio Público.

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP, 2010) dice “Para desempeñar un puesto público se requiere de nombramiento o contrato legalmente expedido por la autoridad nominadora.” (Art.16)

Es así que, según la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP, 2010) nos dice que “los nombramientos podrán ser: a) Permanentes; b) Provisionales; c) De libre nombramiento y remoción; y, d) De período fijo.” (Art.17)

En tal caso, es necesario destacar que el cálculo del porcentaje de inclusión laboral en el sector público, se hará tomando en cuenta a los servidores públicos que cuenten con nombramiento, cualquiera de los determinados en el art.17 de la LOSEP; y, en caso de los obreros, solo la base de los que hayan sido contratados bajo el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido, tal como lo establece el art. 14 del Código del Trabajo. Además, no debemos olvidar que por cada veinticinco trabajadores estables se deberá contratar una persona con discapacidad.

#### **4.1.4. Empleador.**

Guerrero (2018), dice que el empleador “comprende a la persona física o jurídica que ocupa el servicio de uno o varios trabajadores dependientes, mediante remuneración” (p.106).

En cambio, Grisolia (2019), dice que “Se trata de una persona humana o jurídica que organiza y dirige el trabajo prestado por el trabajador dependiente, contando, además, con facultades de control y disciplinarias” (p.98).

Según el Diccionario panhispánico del español jurídico (DPEJ, S.F.), define al empleador como: “Empresario, parte del contrato laboral que ofrece el puesto de trabajo y asume la obligación de pagar el salario del empleado”.

De acuerdo con la doctrina el empleador puede ser una persona física o una persona jurídica, la cual es de carácter ficticio, aquella tiene la facultad de ejercer la representación de una empresa o institución pública, de manera judicial y extrajudicial.

El empleador al necesitar los servicios o la elaboración de una obra requiere contratar a una persona que satisfaga sus necesidades, sometiéndose a una relación contractual, de la cual se originarán derechos y obligaciones recíprocos.

El empleador debe cumplir con las disposiciones legales que regulen las relaciones laborales, caso contrario se recibirá una sanción por parte de las autoridades que tengan la competencia de velar por su cumplimiento.

Para el Código del Trabajo (CT, 2005) el empleador es:

La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros. (Art. 10)

En conclusión, es necesario reunir las siguientes características para ostentar calidad de empleador:

- a) Puede ser persona natural o jurídica.
- b) Debe beneficiarse con los servicios prestados, es aquel que tiene la necesidad de contratar a un trabajador para que le ayude con la ejecución de una labor.
- c) Realiza el pago o remuneración al trabajador por los servicios prestados.
- d) Tiene la facultad de dar órdenes, es decir, el trabajador está bajo su mando y control.

Ahora bien, se conoce que existen tanto empleadores del sector privado como del sector público, en el primero pueden ser personas físicas o jurídicas y en el segundo son las personas jurídicas de derecho público, las que estarán representadas por la respectiva autoridad nominadora.

Sin embargo, los empleadores del sector que fueren, tienen la obligación legal de contratar por cada 25 trabajadores, el 4 % deben ser personas que tengan una condición de discapacidad, además de asegurar su permanencia e inclusión laboral.

En el caso de las personas que padezcan de discapacidad severa, según la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD, 2012) serán sus 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 persona por persona con discapacidad. (Art.48)

En el caso de la figura de los sustitutos, es importante destacar su participación, ya que son parte del 4% del porcentaje de inclusión laboral de las personas con discapacidad, ellos sustituyen a las que padecen de discapacidad severa, ya que se encuentran impedidas de realizar o desempeñar actividades del trabajo, pero necesitan subsistir y llevar una vida digna, por lo que en esta disposición legal se busca garantizar su derecho al trabajo por medio de sus familiares, representante o las demás personas que se mencionan.

Y según la Ley Orgánica de Servicio Público: “En caso de muerte de la persona discapacitada o con enfermedad catastrófica, se dejará de contar a éstas dentro del cupo del 4%” (p.34).

Como ya lo habíamos mencionado, los sustitutos forman parte del 4% establecido en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, por lo que, al dejar de existir la persona con discapacidad severa, por la cual accedieron a un empleo, dejaran de contar dentro de dicho cupo, con el fin de que otras personas con discapacidad severa, lo ocupen por medio de sus sustitutos.

#### **4.1.5. Trabajador.**

De acuerdo con el tratadista Guerrero (2018), el “trabajador es la persona física que presta un trabajo bajo la dependencia o subordinación de otra persona” (p.102).

Según el Diccionario panhispánico del español jurídico, trabajador es la “Persona que presta un servicio retribuido” o “Persona que realiza una labor socialmente útil”.

Para el autor Grisolia (2019), “Se trata de una persona humana con capacidad jurídica, que se obliga a prestar servicios en relación de dependencia y en forma personal a cambio del pago de una retribución” (p.96).

El trabajador es la persona humana o física que se obliga con el empleador para la realización de una obra o servicio determinado, durante el periodo que brinde sus labores está en

la obligación de cumplir con las tareas que le sean asignadas, además deben ser desarrolladas por el mismo, de forma personalísima.

En retribución de su trabajo recibirá una remuneración que le servirá para su sustento y la cual debe ser justa y de acuerdo al monto básico unificado establecido por el Gobierno, además se conoce que el trabajo contribuye al desarrollo de la sociedad y es fuente de realización del hombre.

En conclusión, es necesario reunir las siguientes características para ostentar calidad de trabajador:

- a) Debe ser una persona humana, física o natural, ya que es imposible que sea una persona jurídica la que vaya a prestar un servicio o realizar una obra determinada.
- b) La persona debe tener plena capacidad jurídica, es decir, obligarse por sí misma y celebrar un contrato de trabajo.
- c) La prestación debe ser bajo el libre consentimiento, sin adolecer de ningún vicio.
- d) No se permite la delegación del trabajo para el cual fue contratado, se requiere que se ejecute de forma personal y autónoma.
- e) Debe existir relación de dependencia o subordinación.

Como es de nuestro conocimiento, el contrato de trabajo es bilateral, es decir existen dos partes, una de ellas es el trabajador, de conformidad con el Código de Trabajo (CT. 2005), que dice lo siguiente: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”. (Art.9)

De la lectura y análisis de este breve concepto contenido en el Código del Trabajo, se puede evidenciar que hay una clasificación, nos dice que el trabajador puede ser: empleado u obrero.

#### **4.1.5.1.Empleado.**

Ahora bien, en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP, 2010), define a las servidoras y servidores públicos, de la siguiente manera; “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.” (Art.4)

A esta clase de trabajadores se los conoce bajo la denominación de empleados o servidores públicos, lo que los caracteriza de los obreros es que sus servicios se basan en el esfuerzo intelectual y que prestan sus servicios en el área pública, es decir, en entidades o instituciones públicas que pertenecen al Estado, por lo cual se encuentran bajo la regulación de leyes específicas.

#### **4.1.5.2.Obrero.**

Los obreros en cambio son aquellos trabajadores que prestan sus servicios personales a un empleador en particular o a una empresa privada, su característica principal es que usan su fuerza física y también cuentan con normas jurídicas propias que regulan sus relaciones laborales, para la protección de sus derechos laborales.

Hay que tomar en cuenta que también existen obreros que trabajan para el Estado y sus entidades, aquellos son los que realizan mantenimiento o construcciones de obras, sin embargo, estos no se consideran servidores públicos, por el hecho de que emplean su fuerza física para su ejecución.

#### **4.1.6. Persona discapacitada.**

De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (OPS, s.f.):

Las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.

Según el Diccionario panhispánico del español jurídico persona discapacitada es la: “Persona que presenta deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR, s.f.) hace referencia a las personas con discapacidad y menciona que son: “aquellas que tienen discapacidades físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, que, en interacción con varias barreras, dificultan su participación en la sociedad en igualdad de condiciones con otras” (p.5).

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008), considera apropiada la siguiente definición:

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Art.1).

En relación con las definiciones anteriores, se puede deducir que existen diferentes tipos de discapacidad, tanto físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, que pueden presentarse a largo plazo, sin embargo, considero que existen discapacidades que se presentan por periodos, ya sea por un accidente automovilístico u otra circunstancia que provoque una discapacidad

temporal. Además, debemos estar conscientes de que todas las personas podemos adquirir una discapacidad a lo largo de nuestra vida.

También se habla de las barreras que limitan la inclusión social de las personas con discapacidad con su entorno, por lo cual se vulnera el derecho a la igualdad y se fomenta la discriminación hacia este grupo de atención prioritaria. El desconocimiento por parte de las personas sobre el tema de la discapacidad ha causado la generación de barreras sociales, junto con las barreras arquitectónicas han contribuido de manera negativa a la exclusión de las personas discapacitadas en la sociedad.

El reconocimiento de las personas con discapacidad como sujetos de derechos y el considerarlos como uno de los grupos de atención prioritaria, según lo prescrito en la Constitución de la República del Ecuador llevo mucho tiempo de lucha y constancia a lo largo de los años.

En los inicios de la humanidad se creía que la discapacidad estaba asociada a un castigo divino impuesto por un dios, consecutivamente en las décadas de 1940 a 1990 con el desarrollo de la ciencia y la adquisición de nuevos conocimientos médicos se estudia la discapacidad desde la medicina, con el fin de conocer la causa de su padecimiento y por lo cual se la considera como una enfermedad. Por último, se introduce un modelo de derechos humanos e inclusión social, por las múltiples condiciones inhumanas a la que era sometida una persona discapacitada, se reconocen sus derechos en igualdad de condiciones que las demás personas, además se concluye que el único problema de la discapacidad son las barrera sociales y arquitectónicas, ya que limitan el actuar de la persona discapacitada (Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades, 2022).

El reconocimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad a través de instrumentos internacionales es considerado como un acto de mayor relevancia, porque sirvió como modelo para todos los países y que luego de tal reconocimiento estaban en la obligación de armonizar su ordenamiento jurídico.

De acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la de la Salud (CIF, 2001), existen dos modelos conceptuales para explicar y entender la discapacidad y el funcionamiento, hay un modelo médico y un modelo social; “El modelo médico considera la discapacidad como un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales” (p.22)

El modelo médico es aquel en donde los profesionales de la salud buscan dar tratamiento a las personas que padecen una o más deficiencias, con el fin de mejorar su calidad de vida, asocian a la discapacidad como un problema de una persona, causado por una enfermedad; y,

según su línea de pensamiento el Estado debe planificar y ejecutar políticas públicas encaminadas a mejorar la atención a la salud, por un lado, para prevenir y por otro lado para mantener una calidad de vida.

“Por otro lado, el modelo social de la discapacidad, considera el fenómeno fundamentalmente como un problema de origen social y principalmente como un asunto centrado en la completa integración de las personas en la sociedad” (Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la de la Salud [CIF], 2001, p.22).

El modelo social difiere totalmente del modelo médico, ya que considera a la discapacidad como una limitación impuesta por la sociedad y por su entorno, lo que impide la correcta inclusión social de las personas con discapacidad; la solución que se plantea es la modificación ambiental y el cambio social, el Estado es aquel que debe promover y garantizar los derechos humanos.

Si bien es cierto, son modelos opuestos pero la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la de la Salud, piensan que lo mejor es integrarlas, es por ello que se ha desarrollado en base a estas dos posturas y por lo tanto ha servido para los Estados Miembros de la ONU, en sus investigaciones, evaluaciones e informes.

También se menciona sobre los factores contextuales, que a su vez se clasifican en factores ambientales y factores personales.

“Los Factores Ambientales constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y desarrollan sus vidas” (Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la de la Salud [CIF], 2001, p.18).

En referencia a los factores ambientales se puede decir que son externos a la persona con discapacidad, estos pueden tener una influencia negativa o positiva en cuanto a las actividades que se desarrollen en el transcurso de su vida o participación; según el modelo social se cree que estos factores son limitaciones para la inclusión social y laboral, ya que se imponen barreras en el ambiente, que impiden la libre movilidad y autonomía.

“Los Factores Personales constituyen el trasfondo particular de la vida de un individuo y de su estilo de vida” (Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la de la Salud [CIF], 2001, p.18).

En cuanto a los factores personales, se puede interpretar que son características propias del individuo tales como el sexo, la raza, sus hábitos, la educación, la profesión, momentos de su vida, los estilos de afrontamiento, aspectos psicológicos, estos factores también pueden ser positivos o negativos al momento de desarrollar actividades o participar en sociedad; por ejemplo, una persona que sufre un accidente que le origina discapacidad física, a partir de ese

momento su vida cambia totalmente, por lo que dependiendo del proceso de aceptación por la que pasan muchas personas, esta persona podrá recuperar su autonomía y adaptarse a su nueva vida, superarse a nivel educativo, profesional, sin embargo, en otras ocasiones es difícil superar este episodio de su vida, sumado a los factores ambientales que lo vuelven casi imposible.

También se habla mucho sobre las barreras sociales, las cuales hacen referencia al conjunto de creencias o conocimientos equivocados de las personas sobre la discapacidad; por otro lado, las barreras arquitectónicas son aquellas que se encuentran dentro del entorno donde la persona desarrolla sus actividades laborales y las cuales pueden impedir el correcto desenvolvimiento por impedimentos u obstáculos; aquellas se clasifican dentro de los factores ambientales, mencionados anteriormente en concordancia con la CIF.

Es así que, a través de los años los Gobiernos de turno han tratado de dictar mediante un Reglamento la señalización, el uso de símbolos gráficos, vías de circulación peatonal, edificios con agarraderas, bordillos y pasamanos, edificios con rampas fijas, cruces peatonales con nivel y desnivel, tránsito y señalización, transporte, área higiénico sanitaria, ascensores, espacio de acceso, terminología en espacios de uso público y privado, con el fin de garantizar la inclusión social de algunos grupos, entre ellos las personas con discapacidad, a día de hoy se encuentra vigente el Reglamento Técnico Ecuatoriano RTE INEN 042 “Accesibilidad de las Personas con Discapacidad y Movilidad Reducida al medio físico” (RTE INEN, 2009) el cual tiene como objeto: “establecer los requisitos que deben cumplir los espacios de uso público y privado, para definir las condiciones de accesibilidad de todas las personas a fin de proveer seguridad y prevenir los riesgos para la salud y la vida.” (Art. 1)

De esta manera de busca la accesibilidad de todas las personas dentro del territorio ecuatoriano, por ello se han promulgado veintidós normas técnicas que se encuentran vigentes, en donde cada una de ellas se ha desarrollado de acuerdo con el principio de diversidad de discapacidades, accesibilidad y de acuerdo al medio de planificación y/o construcción; siendo el CONADIS el encargado de vigilar su cumplimiento, conjuntamente con el Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN).

#### **4.1.7. Diversidad de discapacidades.**

La Agencia de la ONU para los Refugiados, en el documento de su autoría denominado ‘Política del ACNUR sobre la Edad, el Género y Diversidad’ nos brinda una definición sobre la diversidad y dice lo siguiente: “se refiere a diferentes valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, etnias, nacionalidades, orientación sexual, identidad de género, discapacidad,



salud, estado social y económico, habilidades y otras características personales específicas” (p.19).

El Diccionario de la Real Academia Española, define a la diversidad como: “Variedad, desemejanza, diferencia” o “Abundancia, gran cantidad de varias cosas distintas”.

Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Oportunidades en el boletín informativo del año 2019, la discapacidad es:

una condición de vida, en la cual las personas con deficiencias permanentes: físicas, intelectuales, psicosociales, sensoriales (de visión, audición o lenguaje) o múltiples; al interactuar con las barreras del entorno, ven impedida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás. (p.3)

De acuerdo con la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad:

El término "discapacidad" significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social. (p.2)

Cuando nos referimos a diversidad estamos hablando de las diferentes características personales específicas que presentan las personas en todo el mundo. Pero en este caso, solo nos referiremos a la diversidad de discapacidades.

El principio de diversidad de discapacidades hace referencia a que no existe una sola discapacidad, es decir, existen tipos de discapacidad, grados, grupos etarios y su género.

De acuerdo con el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS, 2022), existe un total de “471.205 personas con discapacidad registradas en el Registro Nacional de Discapacidad, correspondiente a enero del presente año”, a partir de tal registro se puede presenciar la diversidad que existe en cuanto a las personas con discapacidad.

En un estudio realizado por la revista internacional Forbes, hace referencia a la importancia de la diversidad global y su fomento por parte de las empresas, en donde los encuestados consideran de gran relevancia la diversidad, ya que se generan múltiples ideas innovadoras que ayudan al crecimiento dentro del mercado. Los encuestados en un 48% coinciden en que es crucial “una fuerza laboral diversa e inclusiva aporta las diferentes perspectivas que una empresa necesita para impulsar su estrategia de innovación” (p.5).

Además de diferentes perspectivas, recalcan que la diversidad de trabajadores les ha ayudado a entender las diferentes culturas y personas, evitando así una mala imagen de sus

marcas y productos, así que han aprovechado los conocimientos únicos y la experiencia que sus empleados aportan.

#### **4.1.7.1. Tipos de discapacidad.**

De acuerdo con la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD,2012) en su parte pertinente dice lo siguiente:

Para los efectos de esta 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. (Art.6)

A partir del texto citado, podemos deducir que en el Ecuador se reconocen los siguientes cuatro tipos de discapacidades:

- **Discapacidad física:** este tipo de discapacidad se caracteriza por la movilidad reducida, ocasionando cierta complejidad para realizar actividades. Sin embargo, la limitación para realizar estas actividades dentro del ámbito laboral, no se dan como resultado de la discapacidad física, si no por las barreras arquitectónicas del entorno en donde se llevan a cabo las actividades laborales.

La discapacidad física puede ser evidente o no, por ejemplo: cuando una persona se encuentra en una silla de ruedas porque perdió la movilidad de sus piernas, o, en algunos casos la discapacidad es visceral, es decir no se pueden evidenciar a simple vista porque las afecciones se dan en los órganos internos.

Se conoce que las personas con discapacidad física pueden desenvolverse de manera efectiva, siempre y cuando se preste apoyos o ayudas técnicas necesarias.

En Ecuador hasta enero de 2022, existe un total de 215.156 personas que presentan discapacidad física, representando el 45,66 % de la población con discapacidad.

- **Discapacidad mental:** La Organización Mundial de las Naciones Unidas recomienda cambiar el término “mental” a “psicosocial”. Entonces la discapacidad psicosocial es aquella que afecta a la capacidad de la persona para relacionarse y participar en un entorno social, consecuencia de la ignorancia y falta de conocimientos de la sociedad.

Las personas que padecen de esta condición humana sufren de deficiencias o trastornos de la conciencia, del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, de la afectividad, de la comprensión, de la realidad, por lo que incluyen trastornos como la esquizofrenia, trastorno bipolar, psicosis,

demencias, entre otros. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2022, p. 17)

Asimismo, estas personas pueden relacionarse y convivir con la sociedad de forma totalmente normal, a veces cuentan con la ayuda de profesionales de la salud para que les ayuden con su tratamiento o terapias. Pero, dado la falta de conocimiento por parte de la sociedad sus relaciones sociales se pueden ver afectadas o limitadas, por padecer de alguna enfermedad psicosocial.

En el Ecuador este grupo de personas con discapacidad psicosocial es el menor en cuanto al número de población, que representa el 5.55 % equivalente a 26.156 del total de 471, 205.

- Discapacidad intelectual: Se refiere a la dificultad para la comprensión de ideas, en el pensamiento abstracto, en la capacidad de razonar, resolver problemas y tomar decisiones independientes. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2022, p. 18)

Se conoce que existen diferentes grados de discapacidad intelectual y dependiendo de ellos, se determina que una persona tiene la capacidad para adquirir conocimientos y formarse dentro del ámbito educativo, pudiendo ser de gran ayuda en el lugar de trabajo, ya que son consideradas personas espontáneas y sinceras.

Para la inclusión de las personas con discapacidad intelectual se debe realizar un perfil laboral adecuado, con referencia a sus capacidades y destrezas, así se puede lograr un desempeño eficiente.

En el Ecuador este grupo de personas con discapacidad intelectual representa el 23.12% que equivale a 108.957 de 471, 205 personas con discapacidad.

- Discapacidad sensorial: la discapacidad sensorial se divide en: visual y auditiva, es decir, afecta a los órganos de los sentidos.

La discapacidad visual, es cuando se presenta ceguera y baja visión, para su ayuda se han inventado ayudas técnicas tales como el bastón blanco, el cual permite su movilización y autonomía.

La discapacidad auditiva, se refiere a personas con sordera total o con sordera parcial, que puede ser de diferentes grados y existen de diferentes tipos. “Las personas con discapacidad auditiva tienen dificultad para comunicarse con la mayoría de personas de su entorno, debido a las barreras de comunicación presentes en la sociedad” (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2022, p. 21).

Las personas con discapacidad visual representan el 11,54 % equivalente a 54.397 y las personas con discapacidad auditiva representan el 14,12 % equivalente a 66.538 personas.

Además, los tipos de discapacidad pueden presentar distintos grados que, según la Asociación para la Defensa de las Personas con Discapacidad y Enfermedades Graves pueden ir desde el grado uno hasta el cinco, lo cual significa una discapacidad nula, leve, moderada, grave, muy grave.

De acuerdo con el Boletín Informativo del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2019), “El porcentaje de discapacidad se evalúa de acuerdo a las restricciones en la participación que presenta cada persona, conforme los parámetros del instrumento de calificación de discapacidad, llamado BAREMO, utilizado por los “Equipos Calificadores” del Ministerio de Salud” (p.4).

Con el fin de acreditar a las personas con discapacidad se solicita al Gobierno de España la adopción de su Baremo, este se constituyó como un instrumento técnico de uso obligatorio en el Ecuador y principalmente para el personal autorizado para la valoración y calificación de la discapacidad, competencia que desde el año 2013 le corresponde al Ministerio de Salud Pública.

Según el Manual de Calificación de la Discapacidad del Ministerio de Salud Pública del Ecuador (2018), “del 0 al 4% no hay problema o es insignificante y a partir del 5% la persona ya tiene un problema ligero” (p.31).

Y de conformidad con el Boletín Informativo del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2019), “Luego de la calificación, se acredita legalmente como “Persona con Discapacidad”, únicamente a la persona con porcentaje de discapacidad igual o superior al 30%, según lo establece el Reglamento de la Ley” (p.4).

Es decir, se acredita a una persona como discapacitada luego de la calificación realizada por el Ministerio de Salud Pública y su equipo especializado; la cual debe ser igual o superior al 30% de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD).

La discapacidad al ser parte de la evolución humana es dinámica, se la puede encontrar en diferentes grupos etarios, o inclusive se la puede adquirir a lo largo de la vida del ser humano, por lo cual es considerada como una condición humana o de vida.

Es por ello, que para la obtención de datos estadísticos y para su estudio, se han establecido rangos de edad en relación a los grupos etarios tomando en cuenta las diferentes etapas: infancia, adolescencia y adultez.

#### **4.1.8. Inclusión laboral.**

La Coordinación Técnica-CONADIS (2017); en la Guía de Derechos, Inclusión Laboral y Buenas Prácticas para las Personas con Discapacidad, dice lo siguiente:

La inclusión laboral de personas con discapacidad, es el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad; sin embargo, hay características propias en el proceso de inclusión con las cuales se puede trabajar para mejorar la calidad del trabajo de un colaborador con discapacidad. (p.22)

Imacaña y Villacrés (2022), la definen de la siguiente manera:

La inclusión laboral de las personas discapacitadas es aquel proceso en el que se brinda un empleo digno a las personas que se encuentren en condición de vulnerabilidad, las que estarán bajo condiciones laborales iguales que el resto del personal en cuanto a tareas, horarios y remuneraciones. (p.6)

Para los autores Flores & Álava (2020), la inclusión laboral es:

una opción que inmiscuye a las personas con discapacidad en su deber ser como ciudadanos, en sus derechos y en sus obligaciones, una opción que resalta la importancia que tiene el respeto por la diferencia, la equidad y la igualdad de oportunidades. (p.2)

Asimismo, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS, 2022) dice: “La inclusión laboral es un derecho de las personas con discapacidad de acceder a espacios con igualdad de condiciones para el desarrollo de sus potencialidades”.

La inclusión laboral de personas con discapacidad se preocupa de que se pueda acceder a un empleo permanente y que no existan limitaciones o restricciones del derecho al trabajo. Es necesario comprender que la inclusión laboral no solo trata de garantizar el derecho al trabajo, si no que tiene como fin eliminar las barreras o limitaciones sociales, de infraestructura o de otra índole que se presentan cuando una persona con discapacidad quiere ocupar un puesto de trabajo.

Considero necesario antes de hablar de inclusión laboral, nos debemos referir a la inclusión dentro de la sociedad en general de las personas con discapacidad, es por ello, que considero que debemos empezar por emplear un uso correcto de palabras para referirnos a temas relacionados con la discapacidad; es decir, hay que emplear una educación inclusiva desde los centros educativos hasta en los hogares de cada uno, con el fin de que no exista prejuicios sobre el tema, además de permitir la incorporación de un lenguaje inclusivo y positivo.

La reeducación en cuanto al tema de la discapacidad es muy necesario puesto que en la sociedad han perdurado actitudes discriminatorias que aún están arraigadas en el tejido social, además es necesario garantizar el acceso a la educación en igualdad de condiciones y con las adaptaciones inclusivas de metodologías apropiadas para generar conocimientos a las personas con discapacidad, desde la primaria hasta los estudios de tercer nivel, para que ello se lleve a cabo deben adecuarse los espacios de escuelas, colegios y universidades, además de áreas de transporte y en general, se debe construir una ciudad o región accesible, para facilitar la movilidad humana.

La educación es en sí un eje muy importante ya que, mediante la preparación académica de la persona discapacitada, esta puede adquirir conocimientos relacionados a una materia y a un campo específico, permitiéndole acceder a un puesto de trabajo formal y a una remuneración justa, que asegure su calidad de vida y la de su familia. Es por ello que, el acceso al mercado laboral por parte de las personas con discapacidad se le ha dificultado más que a otras personas que no la padecen, más aún si concurren otras circunstancias como ser mujer, ser adolescente, vivir en un lugar rural. Según el Grupo Banco Mundial (GBM, 2021) “Entre cinco y siete de cada 10 jefas de familia de hogares con una persona con discapacidad están desempleadas, tendencia que debilita el ahorro de las mujeres en el largo plazo” (p.13).

Por tanto, si las personas con discapacidad que no han culminado sus estudios, consiguen un trabajo, se corre el riesgo que su salario sea menor, que se someta al trabajo informal en condiciones que le afecten a su salud y a su discapacidad, en donde hasta se puedan originar accidentes de trabajo y donde los inspectores del trabajo no puedan realizar verificaciones, ni controles de las obligaciones de empleadores y de los derechos de los trabajadores.

En Ecuador existen un total de 471, 205 personas con discapacidad y considerando que el trabajo es una actividad realizada por el hombre para cubrir con sus necesidades y siendo nuestro país un Estado Constitucional de derechos y justicia, reconoce derechos y obligaciones, entre uno de ellos es el derecho al trabajo, en igualdad de condiciones y oportunidades para todos, evitando todo tipo de discriminación;

Así lo determina la Constitución de la República del Ecuador (2008):

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 (Art.33).

Es por ello, que las personas con discapacidad deben ser incluidas laboralmente y para que esto ocurra se debe de tomar en cuenta una serie de pasos, con el fin de obtener un proceso

efectivo y adecuado que asegure una verdadera inclusión laboral. El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades junto con el Ministerio del Trabajo, han elaborado una Guía de Derechos Humanos e Inclusión Laboral que ayude a los empleadores a la contratación y eliminación de barreras que puedan existir o presentarse a lo largo de la relación laboral.

Como primer paso, se debe realizar un levantamiento de perfil, es decir: “se examina el conjunto de funciones, tareas, rasgos, competencias que debe poseer el puesto de trabajo de acuerdo al cargo específico a ocupar” (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2022, p. 23).

Antes de iniciar un llamamiento de postulantes para ocupar un puesto de trabajo se deben determinar las aptitudes, valores, competencias que se deben de desarrollar y que estarán a cargo del trabajador, es por ello que es muy necesario realizar el levantamiento de perfil para que estas tareas específicas puedan ser desarrolladas por un experto o un especialista en dicha área, lo que traerá consigo resultados positivos y éxito a la empresa. Además, es necesario realizar un perfil inclusivo, donde las personas que presenten algún tipo de discapacidad puedan participar y ocupar el puesto de trabajo.

También lo determina así la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD, 2012):

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. (Art.47)

Por ello, considero necesario que en primer lugar los empleadores se instruyan sobre las personas con discapacidad; y, en segundo lugar, se brinde una verdadera oportunidad a estas personas.

Consecutivamente se lleva a cabo la selección a través de un proceso que debe incorporar la variable de discapacidad, una vez seleccionada la persona es necesario realizar un acompañamiento dentro del lugar de trabajo con el fin de evaluar su inserción y si se encuentra a gusto en su trabajo, evaluar su nivel de desempeño, las relaciones interpersonales establecidas, su salud, entre otros aspectos; para asegurar la estabilidad y permanencia de la persona con discapacidad.

Para asegurar la estabilidad y permanencia de la persona con discapacidad en su puesto de trabajo es necesario:

- Destinar a un equipo multidisciplinario para que se realice un acompañamiento, para facilitar la inserción con su lugar de trabajo, actividades y compañeros.

- Accesibilidad, este punto es de vital importancia, así que a continuación nos referiremos a sus implicaciones.

Ahora sí, la accesibilidad “Son aquellas condiciones del entorno físico, infraestructura, comunicaciones y transporte, que permiten el libre desenvolvimiento, independientemente de sus capacidades” (Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades, 2022, p. 24).

Es por ello que se debe adaptar el entorno que va a ocupar una persona para el desarrollo de las actividades laborales para las cuales fue contratada, tomando en cuenta el tipo de discapacidad para realizar las adecuaciones que pueden ser: señalética, rampas, pasamanos y baterías sanitarias.

La adaptación de los puestos de trabajo debe ser realizada bajo un buen diseño, caso contrario no se obtendrán resultados positivos y en caso de personas con discapacidad adicionalmente se recomienda: ubicarlas en lugares de fácil acceso, gestionar la adquisición de elementos o equipos para que puedan desempeñar sus actividades, se debe ser claro y utilizar un lenguaje sencillo para solicitar la realización de los trabajos, además de otra serie de requisitos que varían por el tipo de discapacidad. Cuando hacemos alusión a la readaptación de puestos nos estamos refiriendo a los casos en donde un miembro del personal adquiere una discapacidad o su condición empeora con el tiempo, es recomendable realizar adaptaciones razonables con el fin de facilitar el trabajo y desempeño de la persona dentro de su lugar de trabajo.

“Se refieren a los cambios administrativos, organizacionales, de diseño del puesto trabajo, de seguridad y del ambiente laboral en general, que se requieran para compensar las capacidades de la persona con los requerimientos de desempeño del trabajo” (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2022, p. 27).

Además, de todas las adaptaciones de infraestructura se considera necesario realizar la capacitación y sensibilización en el tema de discapacidades, dirigido al personal de la empresa con el fin de informar sobre el tema y evitar la formación de prejuicios equívocos.

Inclusive en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP, 2010) se constata la siguiente disposición: “Al primer mes de cada año, las servidoras y servidores públicos que hubieren sido integrados en el año anterior, obligatoriamente recibirán inducción respecto del trato y promoción de los derechos hacia sus compañeros y usuarios que merezcan atención prioritaria.” (Art.64)

Y como último punto, consideramos necesario que exista un plan carrera dentro de la empresa donde empiece a prestar sus labores la persona discapacitada, con el fin de que pueda ir cumpliendo con sus metas profesionales y que pueda seguir alcanzando nuevos niveles jerárquicos dentro de su trabajo sin limitación alguna.



“Una vez que son reclutados los funcionarios con discapacidad, tienen derecho a desarrollar plenamente su potencial profesional en igualdad de condiciones con los funcionarios que no tienen una discapacidad” (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2022, p. 28).

Para finalizar, es necesario tomar en cuenta que luego de contratar a una persona con discapacidad, ellos tienen los mismos derechos y obligaciones que sus compañeros, gozan de la igualdad en cuanto a las remuneraciones y horarios dispuestos, de eso se trata la inclusión laboral, de ofrecer las mismas oportunidades y el acceso al empleo.

Debemos entender que la inclusión laboral es todo un proceso; y, que según el Grupo Banco Mundial es importante “para construir sociedades más equitativas y cumplir con las metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, pero también es crucial porque su exclusión amenaza con volver insostenibles las oportunidades de desarrollo de la región” (p. 4).

Según el GBM la inclusión laboral de las personas con discapacidad es de gran importancia para sostener la economía de los países, principalmente los de América Latina y el Caribe, puesto que, a día de hoy existe un poca o baja tasa de natalidad, y que más adelante habrá mayor población de la tercera edad, se considera que la mayor parte de la población puede adquirir una condición de discapacidad al llegar a dicha edad, por lo cual si a día de hoy no existe las garantías de un futuro inclusivo y económicamente sostenible, no se puede pretender tenerlo más adelante.

#### **4.1.8.1. Ventajas de la integración laboral de las personas discapacitadas.**

Es necesario dar a conocer las ventajas que se originan a partir de la integración laboral de las personas con discapacidad, a continuación, se da cita las determinadas dentro de la Guía de Derechos humanos e Inclusión Laboral, elaborada por el Consejo Nacional para la Igualdad y el Ministerio de Trabajo:

- Son productivos y contribuyen a la sociedad, versus el estigma tradicional de que son una carga para sus familias y el Estado.
- El contratar a personas con discapacidad aumenta la masa productiva del país.
- Realizar una actividad remunerada en un ambiente de equidad con el resto de los trabajadores les permite mejorar en forma constante su relación con los demás.
- Tener un trabajo remunerado les permite satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida.
- Equipos de trabajo más unidos, productivos y respetuosos ante la diversidad.
- Se aporta a la construcción de una sociedad inclusiva, respetuosa de la diversidad.

En conclusión, los beneficios son de carácter personal-familiar ya que contribuye a la realización laboral individual, a la autonomía de las personas con discapacidad, a desarrollar aptitudes y destrezas, a sentirse bien consigo mismos y mejorar su convivencia al establecer nuevas relaciones dentro de la sociedad. Además, se evidencia beneficios económicos y sociales, de manera que la sociedad de a poco vaya incluyendo a las personas con discapacidad y se eliminen las barreras sociales para que se pueda gozar sin restricciones los derechos humanos.

Para garantizar la inclusión laboral en el Ecuador existe una disposición legal dentro de la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD, 2012), que dispone lo siguiente:

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. (Art.47)

El Estado se ha preocupado por la inclusión laboral de las personas con discapacidad, obligando a contratar por cada 25 trabajadores un 4%, las labores para las cuales sean contratados deben ser acordes a sus aptitudes, además su entorno de trabajo debe ser adecuado atendiendo sus necesidades o atenciones que se necesiten por su tipo de discapacidad. Además, se busca que exista la equidad de género y la diversidad de discapacidad, que es la contratación de personas con distintos tipos de discapacidad, grados y grupos etarios.

El porcentaje de inclusión laboral es obligatorio en todas las empresas nacionales, provinciales y de los cantones, ya sea que pertenezcan al sector público o privado.

De acuerdo con el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades (2017), se dispone cómo se calculará el porcentaje determinado en la ley:

Inclusión laboral. - La autoridad nacional encargada de trabajo es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente. Pasarán a formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento.

El porcentaje de inclusión laboral para el sector privado se calculará y aplicará en base al total de trabajadores, exceptuando aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente conforme a la legislación vigente en materia laboral; y, en el sector público, en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente y estable, de acuerdo con la norma que para el efecto emitirá la autoridad nacional encargada de trabajo. (Art.12)

En este artículo se determina la competencia del Ministerio del Trabajo para vigilar y hacer cumplir con el porcentaje de inclusión laboral de las personas con discapacidad, en este caso específicamente se deben referir a los inspectores del trabajo y a la Unidad de Discapacidades, consideran que una persona debe tener el 30% de discapacidad, para poder considerarla dentro del porcentaje de inclusión laboral, ya que según la doctrina, al contar con un porcentaje menor, se considera a la discapacidad como nula y que no tiene relevancia. En cuanto a la manera para calcular el 4%, dice que se harán sobre la base de los contratos de naturaleza estable y en base al número de empleados públicos y obreros que tengan nombramiento o contrato permanente y estable, tanto para el sector privado, como para el sector público, respectivamente. Y, de acuerdo con el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0180 emitido por el ministro de Trabajo, en el caso de los sustitutos solo se tomarán a cuenta si la persona discapacitada a su cargo o cuidado, posee más del 75 % de discapacidad, considerada como una situación grave o severa; y, en caso de niñas, niños y adolescentes, su discapacidad debe ser mayor al 30%.

De acuerdo con el Reglamento correspondiente a la Ley Orgánica de Discapacidades (2017), es competencia del Ministerio de Trabajo:

El Ministerio de Trabajo, en el ámbito de sus competencias, deberá atender los reclamos administrativos que se presenten sobre las siguientes presuntas infracciones:

- a) Impedir el derecho de acceso al trabajo y/o incumplir con el porcentaje de inclusión laboral establecido en esta Ley. (Art.35.4)

El Ministerio de Trabajo es el responsable de verificar el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, además de atender los reclamos administrativos que se presenten por el incumplimiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Existe un beneficio tributario para los empleadores que contraten a personas con discapacidades, según la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD, 2012), en donde se les concede una deducción por inclusión laboral, sin embargo, establece una condición “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.” (Art. 49)

Es decir, a este incentivo tributario solo podrán acceder los empleadores privados y públicos, que contraten a personas con discapacidad que excedan al porcentaje mínimo obligatorio de inclusión laboral, lo cual resulta muy beneficioso.

Sin embargo, según Tomalá (2020) en su tesis, determinó lo siguiente:

En el estudio efectuado se determinó que más del 80% de los funcionarios de las empresas creen que el trámite ante el Servicio de Rentas Internas para la aplicación de

beneficios tributarios es muy complejo, toma de mucho tiempo y puede significar un desperdicio de recursos por enviar información necesaria para la aprobación. (p.8)

Es claro que hay un desconocimiento por parte de los empleadores sobre esta exención tributaria, creo que es necesario que se informen para que así se animen a contratar personas con discapacidad, existiendo un beneficio para ambas partes, para los empleadores se reduciría la carga fiscal en el pago del impuesto a la renta, lo cual aportaría a que se incremente la utilidad neta de la empresa privada o institución pública; y, para las personas con discapacidad se constituiría en un gran paso para promover la inclusión, además para satisfacer sus necesidades.

Por otra parte, en el Reglamento a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (RGLOSNC, 2022) podemos encontrar otra ventaja o incentivo para la contratación de personas con discapacidad en instituciones públicas y empresas privadas, en cuanto a los criterios adicionales de evaluación de ofertas, es decir, puntaje adicional que favorecerá de la siguiente manera a los oferentes:

b) Personas con discapacidad: Se otorgarán diez (10) puntos a los oferentes que cuenten con al menos el cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad como socio o trabajador, con al menos seis (6) meses de antigüedad previo al lanzamiento de la feria inclusiva; para lo cual, deberá presentar el carnet de discapacidad otorgado por la entidad pública competente. (Art. 230)

Esta disposición jurídica está orientada a promover la sostenibilidad social, es decir, se constituye como una acción afirmativa encaminada a reducir las desigualdades y a brindar oportunidades de inclusión laboral de las personas con discapacidad, además de que mediante esta norma se puede aplicar el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, ya que los empleadores estarían cumpliendo con el porcentaje determinado, con una pequeña particularidad que, dentro del 4% también se tomará en cuenta a los socios, no solo a los trabajadores; y, como respaldo su condición será justificada por medio del carnet, además de demostrar que tiene al menos seis meses de antigüedad, con el fin de constatar que no solo se estaría usando a las personas con discapacidad para adjudicarse un contrato.

Finalmente, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-180 se expide la Norma técnica del subsistema de selección de personal, en donde se establece el procedimiento para la realización de los concursos de méritos y oposiciones, en la parte concerniente, determina acciones afirmativas para las personas con discapacidad o quienes estén a cargo de estas, dice: “Se declarará ganador del concurso de méritos y oposición a aquella persona con discapacidad calificada con por lo menos un treinta por ciento (30%) de discapacidad” y “Asimismo, esta disposición será aplicable para los postulantes sustitutos directos” (Art. 32).

A través de estas medidas de acción afirmativa se busca que en las instituciones públicas cumplan con lo determinado en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, en el caso de que dicha entidad ya cuente con el porcentaje de inclusión laboral determinado, no se aplicara el artículo 32.

#### **4.1.9. Vulneración de derechos.**

Como señala el Diccionario de la Real Academia Española (RAE, s.f.), vulnerar es: “Transgredir, quebrantar, violar una ley o precepto” o “Dañar, perjudicar”.

El tratadista Cabanellas define a los derechos como: “Se designan con este nombre las garantías que las Constituciones conceden a favor de todos los habitantes del Estado” (p.152).

Y para el Diccionario de la Real Academia Española, derechos es la “Facultad del ser humano para hacer legítimamente lo que conduce a los fines de su vida” y “Facultad de hacer o exigir todo aquello que la ley o la autoridad establece en nuestro favor, o que el dueño de una cosa nos permite en ella”.

En este caso, la vulneración de derechos se refiere a la violación de las normas jurídicas que protegen y garantizan los derechos de las personas que padecen una discapacidad, principalmente los derechos laborales.

Universalmente se reconoce el derecho de las personas a acceder a un trabajo digno y en condiciones adecuadas, en el caso de las personas con discapacidad se ha visto transgredido, ya que muchas personas con esta condición humana intentan conseguir un trabajo y en muchas ocasiones ha sido imposible por muchas razones que resultan discriminatorias, a tal punto que mediante las leyes se ha creado normas imperativas que obligan a los empleadores a contratar un porcentaje mínimo de personas discapacitadas.

Inclusive existen normas que sancionan el incumplimiento del porcentaje de inclusión laboral con una sanción pecuniaria e inclusive en el sector público en caso de reincidencia será causal de remoción o destitución, si se continúa en rebeldía.

De acuerdo con el Código de Trabajo (CT, 2005) se dispone lo siguiente:

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; (Art.42)

En el anterior artículo citado, se puede encontrar las sanciones impuestas a los infractores que no cumplen con el porcentaje de inclusión laboral de las personas con discapacidad, como se puede observar, hay una sanción de carácter pecuniario tanto para el empleador privado y público, así como una sanción administrativa a la autoridad nominadora, la cual pertenece al sector público. También se puede destacar que el encargado de imponer la multa y la sanción es el director general del Trabajo, lo cual acarrea que los procedimientos no sean ágiles y eficientes, lo recaudado se dividirá entre el Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, los cuales estarán destinados a fortalecer el sistema de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En concordancia a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP, 2010):

Si luego de la inspección realizada por parte del Ministerio del Trabajo, se verificara el incumplimiento de lo previsto en este artículo, y, siempre y cuando aquello fuere imputable a la autoridad nominadora, se impondrá a ésta una multa equivalente a cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general. En caso de mantenerse el incumplimiento, se le sancionará con la multa equivalente a veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general.

Si habiendo sido sancionada por segunda ocasión la autoridad nominadora, se mantuviera el incumplimiento, siempre y cuando en su jurisdicción exista la población de personas con discapacidad disponible para el trabajo, de conformidad con el catastro nacional de personas con discapacidad que mantenga el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), esto constituirá causal de remoción o destitución. (Art.64)

En la Ley Orgánica de Servicio Público, también se puede verificar la existencia de la multa a los empleadores del sector público, que incumplen con el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad; en cuanto al monto de las multas impuestas estas varían en cuanto a lo determinado en el Código de Trabajo, adicional a ello, se puede encontrar en este artículo la reincidencia o el mantenerse en rebeldía la autoridad nominadora, se ha determinado la sanción administrativa de la cual se hablaba en el Código de Trabajo, siendo causal de remoción o destitución, al constituirse como una falta grave.

#### **4.1.9.1.Derecho al trabajo y seguridad social de las personas discapacitadas.**

De acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su parte pertinente se reconoce a las personas con discapacidad, el derecho a: “5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas” (Art.47).

El prejuicio es uno de los elementos que contribuyen de manera negativa a la discriminación de las personas discapacitadas, las creencias negativas sobre la discapacidad y el desconocimiento conllevan a la exclusión del grupo determinado, impidiendo la efectiva inclusión laboral. La discriminación a un grupo de personas por padecer una discapacidad afecta a la igualdad de las personas en diferentes ámbitos de su vida, impiden el ejercicio de los derechos y además limitan e imponen barreras sociales que no permiten la participación activa en la sociedad, establecer relaciones que contribuyan a llevar una vida normal.

Es por ello que, el Estado se ha preocupado y como respuesta a sus obligaciones legales ha implementado políticas públicas para hacer efectivos los derechos laborales, además de dictar leyes que favorezcan a este grupo de atención prioritaria, la cual se conoce como discriminación inversa, es decir, es positiva. La discriminación positiva busca recompensar la transgresión de los derechos que fueron limitados y mantener la igualdad material.

En conclusión, ha existido y existe en la actualidad la vulneración del derecho al trabajo de las personas que padecen discapacidades por su condición de vida, las limitaciones son impuestas por parte de una sociedad inconsciente e insensible, con ideas retrogradadas y sin fundamento científico, además de las barreras ambientales y de infraestructura presentes en el entorno donde se desarrollan las actividades cotidianas, resulta necesario la adecuación de estas áreas para que la persona discapacitada pueda movilizarse sin obstáculos; lo cual contribuirá a su autonomía y empoderamiento personal.

Es necesario adoptar un nuevo modelo de diversidad en el trabajo ya que contribuye a la inclusión laboral, además resulta beneficioso para que las empresas cambien de perspectivas y tengan ideas innovadoras que traigan consigo el éxito en el mercado.

#### **4.1.10. Derecho comparado.**

Las personas con discapacidad son más vulnerables a caer en la pobreza y son más pobres que el resto de la población; en el ámbito laboral, son un grupo vulnerable ya que, su remuneración es entre un 6 y 11% menos que la de los demás, pese a desempeñar las mismas labores.

A continuación, estudiaremos las legislaciones de la República de Perú, de la República de Colombia, de la República de Uruguay y finalmente de España, en comparación con las

normas legales que garantizan la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador, con énfasis en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, en lo que respecta al porcentaje de inclusión laboral.

### **República del Perú, Ley General de la Persona con Discapacidad No. 29973.**

En cuanto a la cuota de empleo en el sector público según La ley No. 29973, denominada Ley General de la Persona con Discapacidad, establece que será de “una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal” (Art. 49.1).

A diferencia de lo dispuesto por la Ley Orgánica de Servicio Público del Ecuador, artículo 64, inciso primero, en la cual se establece la incorporación del 4% en las instituciones que cuenten con más de veinticinco servidores públicos y obreros en total; también así lo dispone el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Algo que resulta novedoso en el análisis de las dos disposiciones jurídicas, es el porcentaje que difiere, además en la legislación ecuatoriana se establece un número base de servidores públicos y obreros, sobre los cuales se va a considerar dicho porcentaje, en cambio en la legislación de Perú no hay un número determinado para considerar su porcentaje, sino más bien se dispone que el cálculo se haga sobre la totalidad del personal, sin tomar en cuenta si tiene nombramiento o contrato indefinido, como es en el caso de Ecuador.

Los sustitutos, según la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador, son: “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”. (Art. 48)

Estas personas denominadas como sustitutos, podrán formar parte del porcentaje de inclusión laboral, con el fin de que siendo las personas que llevan el sustento a sus hogares y la persona discapacitada al estar impedida, necesita que alguien cubra sus necesidades tanto básicas, como económicas; lo cual resulta favorecedor, para asegurarse del “correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a su cargo”, el Ministerio de Inclusión Económica y Social, realizara un seguimiento a los sustitutos, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 53 de la LOD.

No se encontraron disposiciones legales sobre la figura de los sustitutos en la ley No. 29973, denominada Ley General de la Persona con Discapacidad de Perú, ni en su respectivo Reglamento.

Ahora bien, el porcentaje de la cuota de empleo para el sector privado según La ley No. 29973, se determinará de la siguiente manera: “los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%” (Art. 49.1).



El Código del Trabajo ecuatoriano, en su artículo 42. núm.33, establece un porcentaje de inclusión laboral de 4%, por un mínimo de veinticinco trabajadores; entonces, el número de trabajadores difiere, así como el porcentaje, siendo más inclusivo el de Ecuador.

**República de Colombia, Decreto 2011 de 2017 y Ley Estatutaria No. 1618.**

De acuerdo al Decreto 2011 de 2017, se adiciona el siguiente artículo 2.2.12.2.3, que establece el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público:

- Plantas entre 1 y 1000 empleos: al 31 de diciembre de 2019 (2%); al 31 de diciembre de 2023 (3%); al 31 de diciembre de 2027 (4%).
- Plantas entre 1001 y 3000 empleos: al 31 de diciembre de 2019 (1%); al 31 de diciembre de 2023 (2%); al 31 de diciembre de 2027 (3%).
- Plantas mayores a 3001 empleos: al 31 de diciembre de 2019 (0.5%); al 31 de diciembre de 2023 (1%); al 31 de diciembre de 2027 (2%).

En Ecuador el porcentaje de inclusión laboral es del 4%, en el sector público, sobre la base de 25 servidores públicos y obreros que tengan nombramiento o contrato indefinido, así lo determina la Ley Orgánica de Servicio Público del Ecuador, artículo 64, inciso primero; y, la Ley Orgánica de Discapacidades, artículo 47.

Personalmente, la progresividad determinada para la vinculación de personas con discapacidad en Colombia, es una idea innovadora e inclusiva, que podría conseguir la igualdad del trabajo en un futuro, sin embargo, en lo que difiere con dicho artículo, es en el porcentaje determinado, ya que considero que debe aumentarse; dado que, en comparación con Ecuador, el porcentaje es del 4% por un total de veinticinco trabajadores de los cuales solo se tomara en cuenta a los que hayan sido contratados mediante contrato indefinido o nombramiento.

Considero que, a mayor número de plantas de trabajo, mayor debe ser el porcentaje de inclusión laboral de personas discapacitadas, siempre manteniendo la equidad y la igualdad de oportunidades entre todas las personas.

En el sector privado, según la Ley No. 1618, “los empleadores particulares que vinculen laboralmente personas con discapacidad debidamente certificadas, en un porcentaje del 10% de su planta de trabajadores”. (Art. 13)

A simple vista se puede constatar que se ha establecido un mayor porcentaje de vinculación laboral en el sector privado, a diferencia del sector público, otra diferencia es que dicho porcentaje no es progresivo y no depende de un número o base determinada de trabajadores.

En comparación con el porcentaje de inclusión laboral de Ecuador en el sector privado, también resulta que el porcentaje determinado en la legislación de Colombia es mayor sobre el determinado en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades; sin embargo, en nuestro

país si se establece el total de trabajadores sobre los que se debe aplicar el cálculo del porcentaje, el cual es de 25 trabajadores, de los cuales solo se tomara en cuenta a los que hayan sido contratados bajo la modalidad del contrato indefinido.

**República de Uruguay, Ley de Protección Integral de Personas con Discapacidad No. 18.651 y Ley No. 19.691 de Promoción del Trabajo para Personas con Discapacidad.**

Para el empleo de personas con discapacidad en el sector público de conformidad con la Ley No. 18.651, se dispone la contratación de “una proporción mínima no inferior al cuatro por ciento de sus vacantes” y será “sobre la suma total de las que se produzcan en las distintas unidades ejecutoras, reparticiones y escalafones”. (Art. 49)

El artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades; y, la Ley Orgánica de Servicio Público en Ecuador, artículo 64, inciso primero, también disponen el porcentaje de 4%; sin embargo, aquí se determina que será sobre la base de 25 trabajadores, no sobre la suma total tal como lo establece la legislación uruguaya, además la disposición jurídica también menciona que los veinticinco trabajadores deben contar con nombramiento o con contrato indefinido, dependiendo de su calidad de servidor público u obrero.

En cuanto al empleo en el sector privado, la Ley No. 19.691 de Promoción del Trabajo para Personas con Discapacidad, dispone que el porcentaje de inclusión laboral será del 4%, y se aplicará sobre la base de “Los empleadores de la actividad privada que cuenten con 25 o más trabajadores permanentes”. (Art. 1)

El Código del Trabajo ecuatoriano, artículo 42, núm. 33, también establece como porcentaje de inclusión laboral el 4% de personas que padezcan discapacidad y también sobre la base de 25 trabajadores, al igual que la Ley No. 19.691 se calculará el porcentaje sobre la base de trabajadores permanentes.

En la Ley No. 16.095 denominada Personas Discapacitadas, a diferencia de la legislación ecuatoriana, no se prevén sustitutos, sino más bien se dispone lo siguiente: “Instituyese en la actividad pública y privada el empleo a tiempo parcial, de acuerdo con la capacidad de cada individuo, para aquellas personas discapacitadas que no puedan ocupar un empleo a tiempo completo”. (Art. 46)

Considero que la figura de los sustitutos es importante, porque busca generar empleo y mejorar las condiciones económicas de las personas con discapacidad severa, su calidad de vida y la sostenibilidad del país. Además, se establece el seguimiento y control por parte del Ministerio de Inclusión Económica y Social, con el fin de verificar el correcto cuidado y manutención económica del sustituto hacia la persona con discapacidad, por la cual accedió a un empleo y forma parte del porcentaje obligatorio de inclusión laboral.

La disposición de la legislación de Uruguay sobre el empleo a tiempo parcial, considero brinda la oportunidad de un horario flexible, en casos en donde una persona discapacitada no pueda acceder a un empleo a tiempo completo; sin embargo, considero importante que se prefiera el trabajo permanente y estable, para garantizar la inclusión laboral.

**España, Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.**

La cuota de reserva de puestos de trabajo para las personas con discapacidad en España, según el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, dispone que tanto “Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad.” (Art.42)

A diferencia de lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades de Ecuador, la cuota o el porcentaje designado en el artículo 47 para la inclusión laboral de personas con discapacidad es del 4%, tanto en entidades públicas y empresas privadas, es aquí donde podemos identificar que la cuota de España es menor en comparación con la de nuestro país.

Por otro lado, en lo que respecta al cálculo del 4% se hará sobre la base de 25 trabajadores que cuenten con nombramiento o con contrato indefinido, dependiendo de su calidad, es decir, sea servidor público u obrero. Pero, en España se lo hace sobre la base de todos los trabajadores, sin tomar en cuenta la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la institución pública o empresa privada, es decir, se calculara el 2% por cada 100 trabajadores.

La figura de los sustitutos tampoco se encuentra dentro de la legislación española.

## **5. Metodología.**

### **5.1. Métodos.**

Se aplicó los siguientes métodos que contribuyeron a desarrollar el presente Proyecto de Investigación Curricular.

- a) **Método histórico-lógico.** – Utilizado al momento de analizar los acontecimientos del pasado, los antecedentes del derecho al trabajo y sus etapas, así como las creencias antiguas de la discapacidad, los modelos, el reconocimiento del derecho al trabajo de las personas con discapacidad; y, su lucha a través de los tiempos por alcanzar la igualdad.
- b) **Método deductivo.** – Este método se caracteriza por partir de una premisa general para llegar a una particular; fue aplicado en la investigación al momento de realizar el estudio

doctrinario y jurídico respecto a la inaplicabilidad del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral e incumplimiento de las instituciones públicas y empresas privadas. Este método fue empleado en la revisión y análisis de literatura correspondiente al tema, la cual se desarrolló en el marco teórico.

- c) **Método inductivo.** – El presente método se aplicó al momento de plantearse el tema de la presente investigación y su hipótesis, lo cual de manera razonada se llegó al planteamiento del problema, sin ningún sustento estadístico o de campo que haya verificado las premisas; y, que solo se lo pudo comprobar mediante la presente investigación.
- d) **Método analítico.** - Este método fue empleado luego de realizar citas doctrinarias y normativas-jurídicas, en el marco teórico, al insertar un comentario personal basado en el análisis de lo citado. Además de aplicarlo en la interpretación de los resultados tanto de entrevistas, como también de las encuestas, análisis de estadísticas, y por último en la verificación de los objetivos, tanto general, como los específicos.
- e) **Método hermenéutico.** – Este método tiene como principal finalidad esclarecer e interpretar textos jurídicos, para encontrar la verdadera esencia de la ley. Se aplicó en la interpretación y análisis de las normas jurídicas nacionales e internacionales, que aportaron sustento legal al tema investigado y que fueron desarrolladas en el marco teórico, así como en derecho comparado, tomando en cuenta las legislaciones de países de América Latina, tales como: la República de Perú, la República de Colombia y la República de Uruguay, el estudio fue en relación al artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, en lo concerniente al porcentaje de inclusión laboral de personas discapacitadas.
- f) **Método de la mayéutica.** - Es un método de investigación que busca encontrar la verdad a través del planteamiento de interrogantes basadas en el tema y los objetivos, con el fin de verificar la veracidad de las premisas planteadas en un inicio, las cuales se sustentarán a través del banco de preguntas desarrollados en las encuestas y entrevistas realizadas, los aportes recabados serán analizados e interpretados en los resultados.
- g) **Método comparativo.** – Este método fue utilizado en el desarrollo del Derecho Comparado, en el cual se investigaron leyes y normas jurídicas relacionadas con la inclusión laboral de personas discapacitadas, en países como la República de Colombia, la República de Perú y la República de Uruguay, contrastando la información obtenida con la normativa ecuatoriana, es decir, estableciendo principales características y diferencias.
- h) **Método estadístico.** – El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de datos cuantitativos y cualitativos de la investigación, que son recabados de las encuestas y entrevistas, es aplicado al momento de realizar la tabulación

y gráficos correspondientes. Además, de consultar datos estadísticos sobre la problemática investigada, a través de páginas oficiales que brinden información actualizada y verídica, aportando sustento científico a la investigación.

- i) **Método sintético.** – Se basa en la síntesis y concatenación de los elementos heterogéneos de un proceso con el fin de reencontrar la individualidad del problema analizado. Este método fue utilizado en el desarrollo del presente Proyecto de Investigación Curricular, en la discusión específicamente en la verificación del objetivo general y de los objetivos específicos; y, en la verificación o comprobación de la hipótesis.

## 5.2. Técnicas.

- **Documentales.** – es la recopilación de información a través de la consulta de libros, artículos científicos, revistas, tesis y documentos oficiales de estudios relacionados a la temática investigada, que sirvieron como fundamento y apoyo doctrinario-jurídico.
- **Fuentes Bibliográficas.** – se utilizó varias fuentes bibliográficas para el acopio, revisión y recolección de información relevante para realizar el marco teórico.
- **Encuestas.** – es un cuestionario de preguntas y respuestas que tiene como finalidad reunir datos referentes al tema investigado, se aplicaron cuarenta encuestas a los trabajadores y empleados públicos, de las ciudades de Loja y Zamora.
- **Entrevistas.** – consiste en un diálogo entre el entrevistador y el entrevistado sobre temas relacionados con la problemática de la investigación; asimismo, se elaboró un cuestionario de seis preguntas y se aplicó a cinco empleadores, unos pertenecientes al sector privado y otros al sector público, de las ciudades de Loja y Zamora.

## 6. Resultados.

### 6.1. Resultados de las Encuestas.

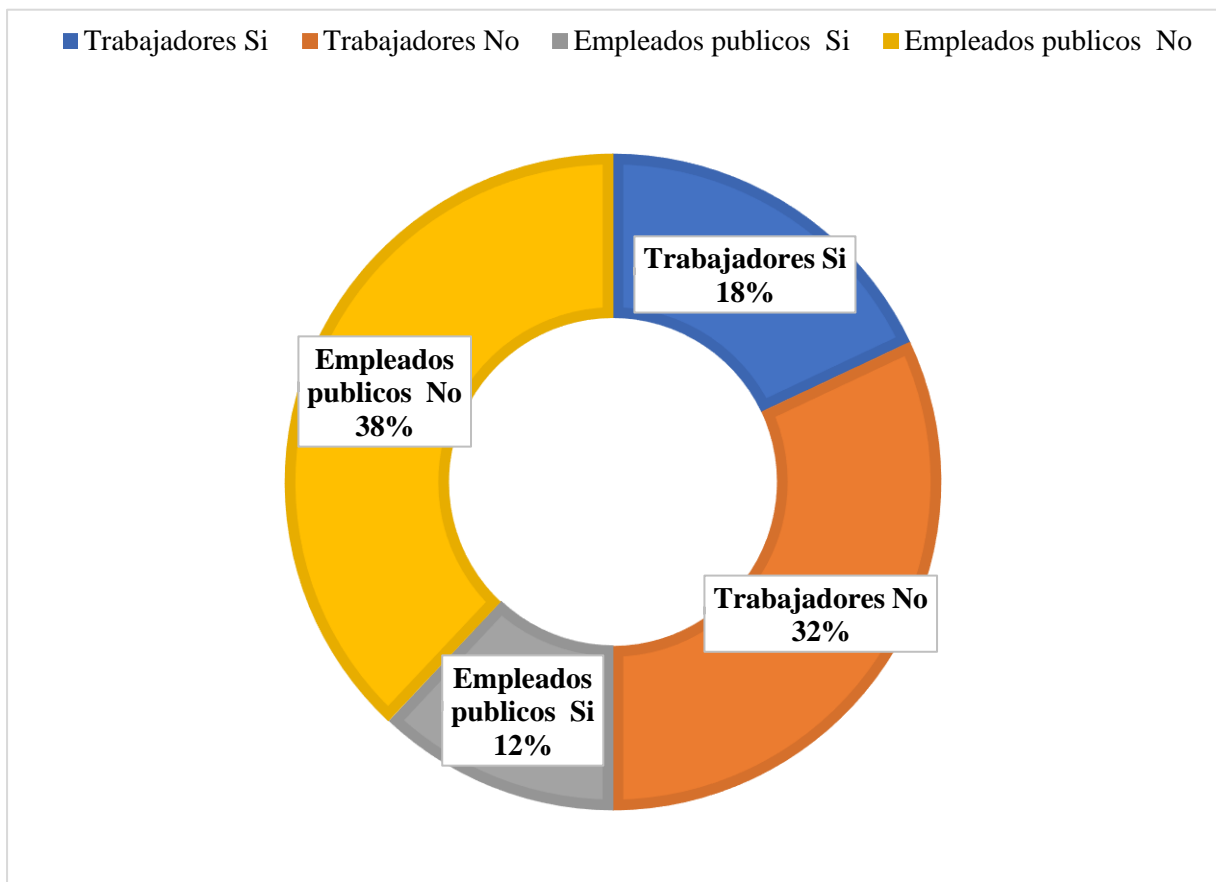
La presente técnica de encuesta fue aplicada a veinte (20) trabajadores y a veinte (20) empleados públicos, de las ciudades de Loja y Zamora, lo que arroja un total de cuarenta (40) encuestas. Para su aplicación se empleó un cuestionario de seis preguntas cerradas, obteniendo los siguientes resultados:

**Primera pregunta: ¿Cree usted que las empresas privadas o instituciones públicas cuentan con infraestructura adecuada que facilite la accesibilidad de las o los trabajadores con discapacidad?**

Tabla Estadística #1

Población	Indicadores	Variables	Porcentaje
Trabajadores	Si	7	18%
	No	13	32%
Empleados públicos	Si	5	12%
	No	15	38%
Total		40	100%

Figura #1



**Fuente:** Trabajadores y empleados públicos de Loja y Zamora.

**Autora:** Angie Gabriela Hidalgo García.

### **Interpretación:**

La primera pregunta, versa sobre la infraestructura y el principio de accesibilidad garantizado en la Ley Orgánica de Discapacidades, se cuestionó a veinte trabajadores del sector privado y veinte empleados públicos, de las ciudades de Loja y Zamora.

Se puede evidenciar que, en el sector privado, según el 18% de los trabajadores dicen que, si existen espacios accesibles en las empresas privadas, porque han sido testigos de dichas modificaciones estructurales y además comentan que se han implementado mecanismos nuevos que garantizan la inclusión de personas con discapacidad, recalcan que no se ha adecuado al 100% a día de hoy, sin embargo, notan un notable avance.

Sin embargo, el 32% de los trabajadores privados expresan que las empresas privadas no cuentan con infraestructura adecuada que facilite la accesibilidad de las o los trabajadores con discapacidad; porque, no se cuenta con rampas para minusválidos o medios que incluyan a personas ciegas, sordas, con discapacidad cognitiva y/o sensoriales; existen lugares privados en las que, como arrendador del local comercial se recibe estructuralmente sin infraestructura adecuada que facilite la accesibilidad, ya que le correspondería al arrendador la modificación; y, son muy pocas las empresas privadas que cuentan con algunos servicios dirigidos a personas con discapacidad.

Por otro lado, el 12% de los empleados públicos si consideran que existe la infraestructura adecuada que facilite la accesibilidad de las o los trabajadores con discapacidad en las instituciones públicas, porque en toda institución se exige que cuente con señalética de seguridad, estudios ergonómicos en oficinas para evitar el riesgo del empleado; también al momento de visitar dichas instituciones se ha presenciado el respectivo acceso; la accesibilidad de las personas en el medio físico es regularizado por el Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN), esta norma establece las características que deben tener las señaléticas para ser utilizadas en todo los espacios públicos; y, la mayoría de instituciones cuentan con infraestructura para el ingreso a las diferentes dependencias, sin embargo, la distribución interna no es la más adecuada.

Ahora bien, el 38 % de los empleados públicos dicen que no existe en las instituciones públicas infraestructura adecuada que facilite la accesibilidad de las o los trabajadores con discapacidad por las siguientes razones: no se asignan recursos y por otro lado, poco o nada les interesa el bienestar de las personas discapacitadas; cuando se acude a las instituciones públicas no se visualiza que cuenten con todo lo requerido en infraestructura; en la mayoría de los casos dichas entidades ni cuentan con el personal que permita atender a las personas con estas condiciones en los casos que se requiera; además la mayoría de las edificaciones son antiguas; no

existen ascensores para las personas con sillas de ruedas, ni rampas para facilitar su acceso; a pesar de estar normado en la Ley Orgánica de Discapacidades muchas instituciones no disponen de rampas y ascensores; y, solamente las empresas privadas cuentan con infraestructura adecuada para la accesibilidad de personas con discapacidad.

**Análisis:**

En relación a la interpretación de los resultados de la primera pregunta, según los trabajadores y empleados públicos el 32% y 38% respectivamente, habían manifestado que no existe infraestructura adecuada que facilite la accesibilidad de las o los trabajadores con discapacidad, tanto en las instituciones públicas como en las empresas privadas, a partir de tales resultados yo estoy de acuerdo con las respuestas emitidas por los encuestados, ya que considero que tales adecuaciones en primer lugar, no son acordes al principio de diversidad de discapacidades, porque puede que se garantice la accesibilidad del medio a las personas con discapacidad física, pero no existan adecuaciones para las personas con discapacidad sensorial; o, también puede que en el exterior de dichas entidades exista infraestructura, pero a nivel interno en los puestos de trabajo no existe.

A partir de dichos razonamientos se puede concluir que a pesar de que la Ley Orgánica de Discapacidades, en el artículo 4, numeral 8, determine el principio de accesibilidad, el cual principalmente busca la eliminación de obstáculos que dificulten el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, y que se facilitare las condiciones necesarias para procurar el mayor grado de autonomía en sus vidas cotidianas; no se cumple la disposición legal por parte de los empleadores privados y públicos, lo que conlleva a la transgresión del derecho al trabajo garantizado en la Carta Magna, además de permitir que se sigan repitiendo conductas que atentan contra la inclusión social de las personas con discapacidad.

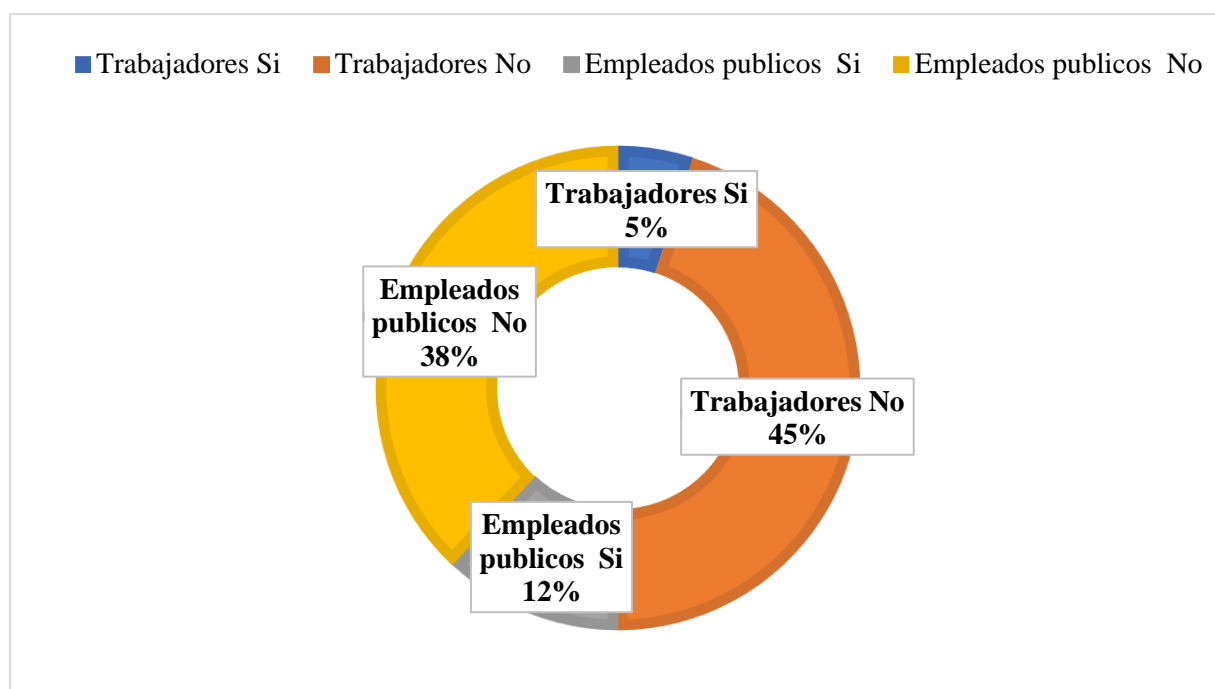
**Segunda pregunta: ¿El artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades dispone que la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de (4%) de personas con discapacidad. ¿Cree usted que existe el cumplimiento de esta disposición legal por parte de los empleadores públicos y privados?**

**Tabla Estadística #2**

<b>Población</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Variables</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Trabajadores</b>	Si	2	5%
	No	18	45%
<b>Empleados públicos</b>	Si	5	12%
	No	15	38%
<b>Total</b>		40	100%



Figura #2



Fuente: Trabajadores y empleados públicos de Loja y Zamora.

Autora: Angie Gabriela Hidalgo García.

#### **Interpretación:**

La segunda pregunta, versa sobre el cumplimiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades el cual dispone que el empleador público y privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de 4% de personas con discapacidad, en la cual se cuestionó a veinte trabajadores privados y veinte empleados públicos, de las ciudades de Loja y Zamora.

Se puede evidenciar que, en el sector privado, según el 5% de los trabajadores creen que si se cumple con la disposición del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades que dispone que el empleador público y privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de 4% de personas con discapacidad, ya que si suelen haber personas con discapacidad laborando en empresas de 25 personas. Por otra parte, el 45% de trabajadores privados creen que no se cumple con la contratación del 4% de personas con discapacidad por parte de empleadores privados, que cuenten con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores; porque, existe el rechazo de las autoridades; comentan que en su lugar de trabajo no existe la contratación de personas con discapacidad; no hay un ente que regule este tema al 100% pues es algo que no le dan mucha importancia; las personas con discapacidad no son considerados como personas que pueden desenvolverse en un entorno laboral pese a que así lo dispone la ley, además de ello prefieren evadir dicha disposición y lo que implicaría su ejecución; no se cumple con la disposición legal; es bien sabido que existe la

exclusión de personas discapacitadas bajo la excusa de que realizan mal su trabajo y en cuanto a su capacidad; debido al poco conocimiento que poseen ciertos empleadores privados, esta disposición legal se incumple en su totalidad, no existe empleados con discapacidad en la mayoría de instituciones; y, solo se ha visto el cumplimiento en instituciones públicas.

En el sector público, el 12% de los empleados públicos creen que si se cumple con la disposición del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades donde se dice que el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores está obligado a contratar un mínimo del 4% de personas con discapacidad, bajo los siguientes argumentos: en los casos que conozco si están laborando personas con discapacidad; en la institución que presto mis servicios si lo cumple; y, la disposición es de obligatorio cumplimiento. Por otro lado, el 38% de empleados públicos creen que no se cumple con la disposición del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades donde se dice que el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores está obligado a contratar un mínimo de 4% de personas con discapacidad, porque, se evidencia que no existen personas con discapacidad laborando ya que las autoridades se rehúsan a contratarlas; no se cumple en vista que solo les supervisan a las empresas privadas; falta de oportunidades; no en todas las empresas existen personas con discapacidad o no se cumple con el porcentaje requerido; en nuestro país no se cumple porque el Ministerio de Trabajo debería realizar inspecciones; no se evidencia esta disposición; y, el Estado tiene que garantizar el cumplimiento del mismo y no lo realiza.

#### **Análisis:**

En relación a la interpretación de los resultados de la segunda pregunta, según los trabajadores y empleados públicos el 45% y 38% respectivamente, creen que no se cumple el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, el cual dispone que la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de (4%) de personas con discapacidad, a partir de tales resultados yo también considero que existe el incumplimiento por parte de los empleadores, lo cual conlleva a la trasgresión de derechos humanos y deja en evidencia las barreras sociales creadas a partir de creencias equivocadas que aún no se han logrado cambiar, ni a pesar de haberse introducido el modelo de derechos humanos e inclusión social, en el año 2008 con la promulgación de la Constitución de la República del Ecuador; y, la adopción de instrumentos internacionales que promueven los derechos de las personas con discapacidad. Además, muchos de los empleadores prefieren ahorrarse el gasto que se originen por las adecuaciones que tengan que realizar al momento de contratar una persona con discapacidad, como bien es conocido por los habitantes del Ecuador, la ley es mandataria y sus disposiciones son de obligatorio cumplimiento en este caso para las

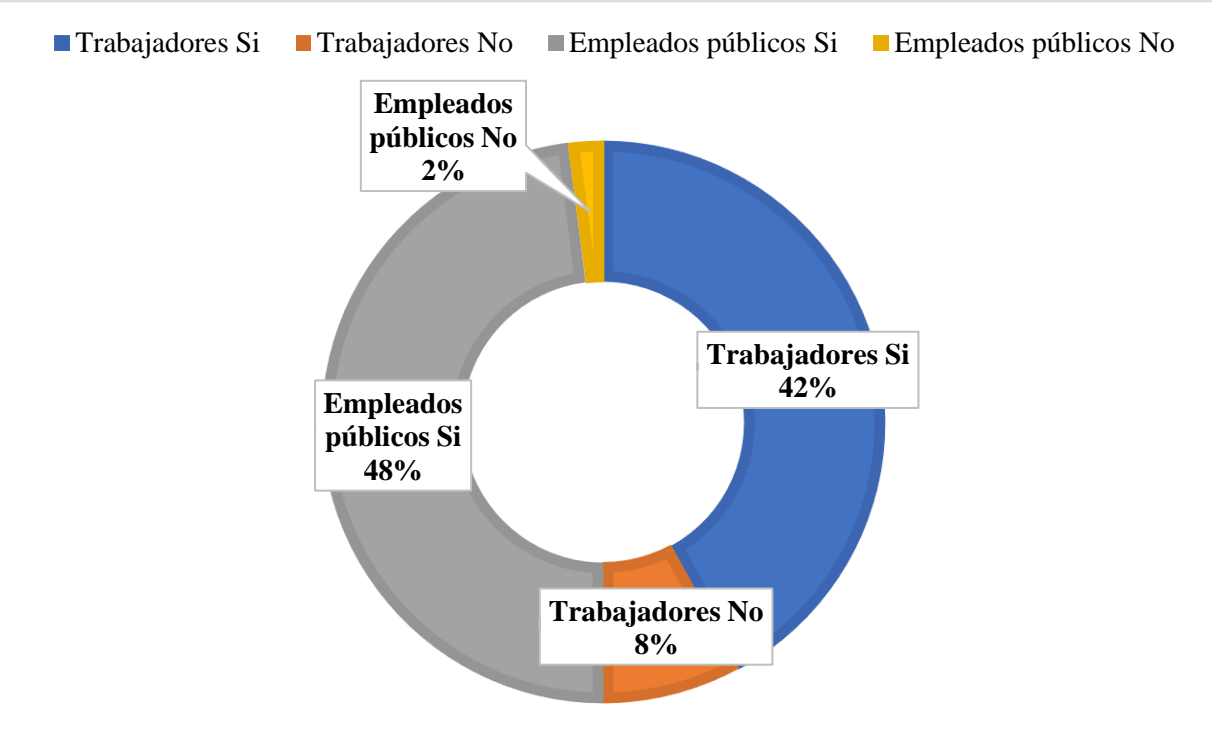
autoridades nominadoras de las entidades públicas y representantes legales de una empresa privada, como consecuencia de su incumplimiento aquellos deberían ser sancionados, sin embargo, el ente encargado y el cual es competente para hacerlo, no lo hace; y, esto ocasiona impunidad, además de afectar gravemente los derechos de las personas con discapacidad, especialmente el derecho al trabajo.

**Tercera pregunta: El artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades prevé la contratación de personas con discapacidad en labores apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. ¿Considera usted que esta disposición busca garantizar la permanencia laboral de la persona discapacitada y su desarrollo profesional?**

**Tabla Estadística #3**

Población	Indicadores	Variables	Porcentaje
Trabajadores	Si	17	42%
	No	3	8%
Empleados públicos	Si	19	48%
	No	1	2%
<b>Total</b>		40	100%

**Figura #3**



Fuente: Trabajadores y empleados públicos de Loja y Zamora.  
 Autora: Angie Gabriela Hidalgo García.

**Interpretación:**

La tercera pregunta, se refiere a la disposición contenida en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, que prevé la contratación de personas con discapacidad en labores apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades, en la cual se cuestionó a veinte trabajadores privados y veinte empleados públicos, de las ciudades de Loja y Zamora.

Para el 42% de trabajadores privados a través de esta disposición si se busca garantizar la permanencia laboral de la persona discapacitada y su desarrollo profesional, porque: las personas discapacitadas sólo serán contratadas para labores que sí se pueden realizar sin peligro; si se cumple esta disposición en algunos sectores del sector privado; es una ayuda por parte de la ley porque garantiza un trabajo digno para la persona discapacitada y garantiza su permanencia en el mismo; esto ayuda mucho a que la persona con discapacidad pueda tener su ingreso económico, pero hay casos que ponen a laborar a personas con discapacidad sin asignarle ninguna función, solo por compromiso político; se está garantizando debido a que gracias a su permanencia laboral podrá desarrollarse profesionalmente, personalmente, económicamente y sobre todo socialmente debido a que se está llevando a cabo una verdadera inclusión; y, la sociedad buscará siempre verse bien frente a los demás.

Por otro lado, el 8% que representa a los trabajadores en el sector privado cree que a través de esta disposición no se está garantizando la permanencia laboral de la persona discapacitada y su desarrollo profesional, porque: no se cumple con la disposición; de cierta manera, esta disposición otorga un desarrollo profesional garantizado mas no, la permanencia laboral; y, porque solo se busca cumplir con la ley.

Para el 48% de los empleados públicos si se busca garantizar a través del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades la permanencia laboral de la persona discapacitada y su desarrollo profesional, por las siguientes razones: con el artículo si se busca garantizar el derecho a la estabilidad laboral; que se les permita trabajar es beneficioso ya que adquieren destrezas y habilidades; ayuda y beneficia a las personas con discapacidad; garantiza que una persona con discapacidad pueda acceder con más posibilidades a una plaza de trabajo; se busca priorizar el cumplimiento de sus labores en su totalidad, brindando seguridad y confianza; toda persona tiene derecho al trabajo y a la estabilidad laboral; es un forma de impulsar su desarrollo profesional porque se le da la oportunidad de demostrar su capacidad y obtener estabilidad; y, tal como lo dice el art.47 de la Ley Orgánica de Discapacidades “procura la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social”.

Y, el 2% de empleados públicos creen que no se asegura la permanencia laboral de la persona discapacitada y su desarrollo profesional a través del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, ya que según su criterio no es mandatorio.

#### **Análisis:**

En relación a la interpretación de los resultados de la tercera pregunta, según los trabajadores y empleados públicos el 42% y 48% respectivamente, creen que a través de lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades que prevé la contratación de personas con discapacidad en labores apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades, si se busca garantizar la permanencia laboral de la persona discapacitada y su desarrollo profesional; a partir de tales resultados yo también considero que a través de esta norma jurídica se busca garantizar la inclusión social de la persona con discapacidad, porque a partir de la selección para realizar una contratación se debe levantar un perfil inclusivo mediante el cual se lograra que una persona con discapacidad pueda ejercer sus labores de acuerdo a sus conocimientos, condiciones física y aptitudes individuales, lo que le permitirá asegurar su estabilidad y permanencia laboral, además de que se le permita cumplir con sus metas profesionales y que pueda seguir alcanzando nuevos niveles jerárquicos en su trabajo; la integración laboral contribuye a eliminar el estigma tradicional de que son una carga para sus familias y el Estado, aumenta la masa productiva del país, le ayuda establecer relaciones sociales con las demás personas y a la vez puede satisfacer sus necesidades básicas, lo cual contribuirá a mejorar la calidad de su vida.

Y también ayudará a que dentro de la empresa privada e institución pública se adopte un ambiente de equidad, en donde los equipos de trabajo sean más unidos, productivos y respetuosos ante la diversidad, lo cual conlleva a la construcción de una sociedad inclusiva.

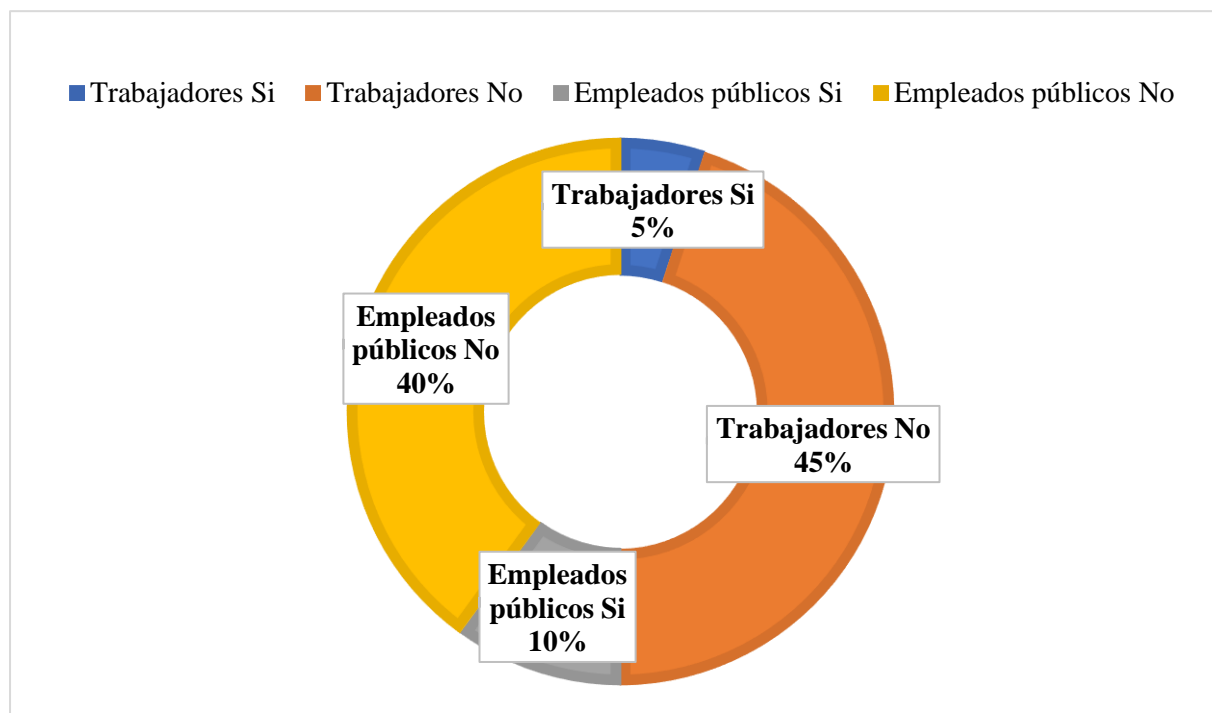
A manera de aclaración, considero que la disposición contenida en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades promueve la permanencia laboral y el empleo de personas con discapacidad en labores adecuadas, pero no existe su cumplimiento en la práctica porque ni siquiera existe el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral.

**Cuarta pregunta: Según el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, 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. ¿Cree usted que existe el cumplimiento de esta disposición legal por parte de los empleadores públicos y privados?**

**Tabla Estadística #4**

Población	Indicadores	Variables	Porcentaje
Trabajadores	Si	2	5%
	No	18	45%
Empleados públicos	Si	4	10%
	No	16	40%
<b>Total</b>		40	100%

**Figura#4**



Fuente: Trabajadores y empleados públicos de Loja y Zamora.

Autora: Angie Gabriela Hidalgo García.

### **Interpretación:**

La cuarta pregunta, trata sobre el cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, en cuanto a la figura de los sustitutos sólo en caso de sean 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 de una persona con discapacidad severa, para ello se cuestionó a veinte trabajadores privados y veinte empleados públicos, de las ciudades de Loja y Zamora. Para el 5% de los trabajadores encuestados en el sector privado, creen que, si se cumple con la disposición del artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, porque han visto casos donde se han contratado a sustitutos. Y, en cambio para el 45% de los trabajadores no se cumple con la contratación de personas que sustituyan a personas que padezcan de discapacidad severa, por las siguientes razones: hasta el

momento ni se ha evidenciado este cumplimiento pues sólo laboran personas con discapacidad, no sus familiares directos del mismo; muchas de las veces desconocen lo que dispone la ley en relación al cumplimiento de inclusión laboral por ende no reclaman su derecho, lo que para la institución supone que no desean este porcentaje, de igual forma las instituciones no llevan a cabo el cumplimiento de tal artículo, evadiendo sus responsabilidades; dentro de la ley existe la disposición, sin embargo no he podido presenciar su cumplimiento; los empleadores privados no acatan las órdenes y tienen conocimientos equívocos sobre la capacidad de las personas con discapacidad; y, por último se menciona que hubo un caso donde el hermano padecía de discapacidad severa y nadie de su familia tenía conocimiento de que puede sustituirlo, así como lo determina el art.48 de la Ley Orgánica de Discapacidades. Ahora bien, para el 10% de empleados públicos encuestados creen que, si se cumple con la disposición del artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, puesto que, existe seguimiento constante respecto al tema; y, bajo este concepto la Constitución se ampara. Para el 40% de empleados públicos encuestados no se estaría cumplimiento con esta disposición legal que garantiza el empleo a 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 de una persona con discapacidad severa, porque: nadie de las instituciones públicas lo cumple, es más desconocen de la disposición; no existe difusión y hasta se desconoce por parte del encuestado; no hay control por parte de los organismos competentes que es el Ministerio de Trabajo; a las instituciones públicas no les gusta contratar a gente con discapacidad o gente que esté a cargo, ya que no les otorgan permisos o tiempo; no se respetan las leyes; y, el MIES es una entidad que no funciona por eso no se cumple esta disposición legal.

#### **Análisis:**

En relación a la interpretación de los resultados de la cuarta pregunta, según los trabajadores y empleados públicos el 45% y 40% respectivamente, creen que no se cumple con lo determinado en el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, en cuanto a la figura de los sustitutos que dice: sólo en caso de sean 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 de una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, a partir de tales resultados yo también concuerdo con lo manifestado por los encuestados; porque, como se ha manifestado existe el desconocimiento de esta disposición por parte de los empleadores y de las personas con discapacidad, considero que, el Estado a través de sus organismos deben difundir dichas disposiciones que garantizan el acceso al empleo y la estabilidad económica; tanto a los

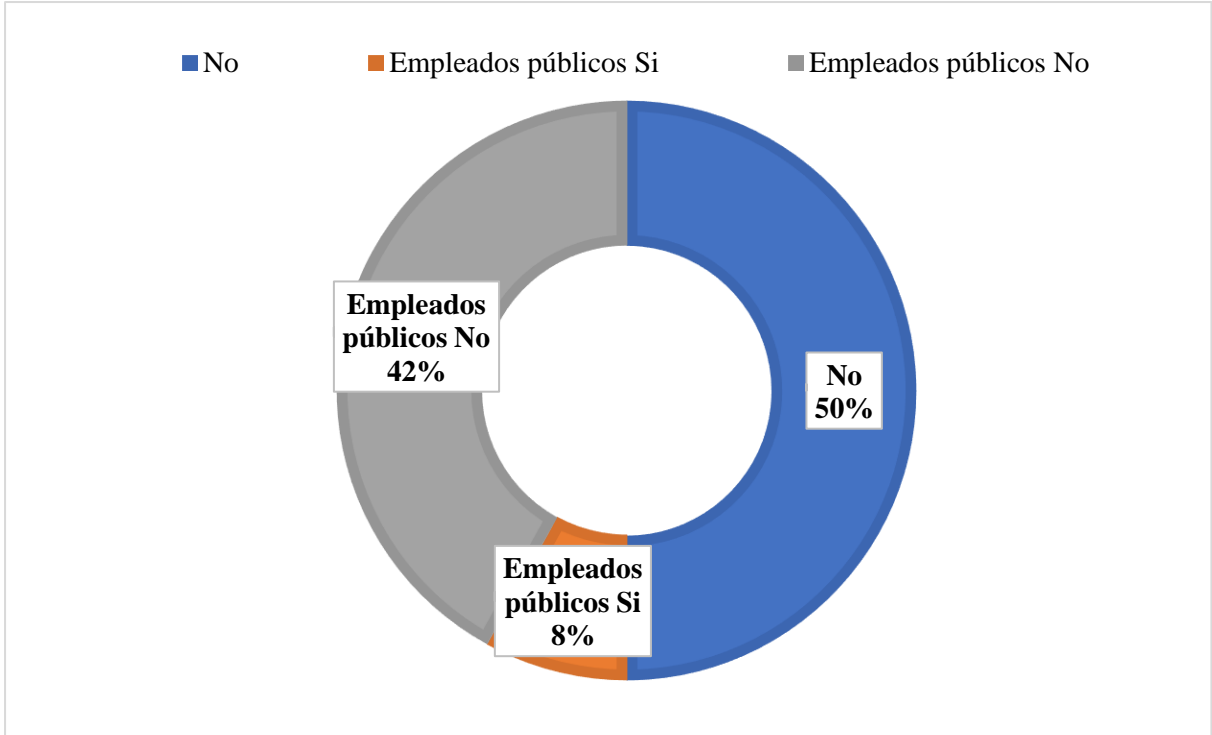
familiares de las personas con discapacidad severa, como también a los empleadores para que no se nieguen a contratar a sustitutos. Por otra parte, es necesario recalcar que los sustitutos estarán sujetos a un seguimiento por parte del Ministerio de Inclusión Económica y Social, quien verificará el correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a su cargo. Considero que la figura de los sustitutos es de gran relevancia, ya que contribuye a que se emplee a personas que ayuden económicamente a las personas con discapacidad severa y es una alternativa para que el Estado ahorre recursos, es necesario aprovechar esta figura en Ecuador, ya que en otros países de Latinoamérica no existe, por eso se debe difundir esta disposición contenida en la LOD.

**Quinta pregunta: ¿Ha participado usted en programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación sobre la correcta atención y trato de compañeros de trabajo que padezcan discapacidad?**

**Tabla Estadística #5**

Población	Indicadores	Variables	Porcentaje
Trabajadores	Si	0	0%
	No	20	50%
Empleados públicos	Si	3	8%
	No	17	42%
<b>Total</b>		40	100%

**Figura #5**



Fuente: Trabajadores y empleados públicos de Loja y Zamora.  
 Autora: Angie Gabriela Hidalgo García.



### **Interpretación:**

En la quinta pregunta, se plantea la siguiente interrogante para conocer si se ha participado en programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación sobre la correcta atención y trato de compañeros de trabajo que padezcan discapacidad, en la cual se cuestionó a veinte trabajadores privados y veinte empleados públicos, de las ciudades de Loja y Zamora.

Los trabajadores mencionaron que no se han capacitado en temas referentes a la correcta atención y trato de compañeros de trabajo que padezcan de discapacidad, debido a que no se han realizado las capacitaciones aun así se considera de total importancia debido a que es importante para toda la sociedad aprender sobre estos temas de interés, es necesario aprender a tratar con personas con discapacidad, la forma en que podemos ayudarlos, su accesibilidad, etc.

En cambio, los empleados públicos en un 8% dice que si han participado en programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación sobre la correcta atención y trato de compañeros de trabajo que padezcan discapacidad, en su lugar de trabajo (IESS); por parte del CONADIS y vía online; en la plataforma del IESS. Sin embargo, el 42% de empleados públicos no han recibido dichas capacitaciones o programas gratuitos.

### **Análisis:**

En relación a la interpretación de los resultados de la quinta pregunta, según los trabajadores y empleados públicos el 50% y 42% respectivamente, no han participado en programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación sobre la correcta atención y trato de compañeros de trabajo que padezcan discapacidad, tales resultados resultan preocupantes porque en su mayoría se constata que no existen dichas capacitaciones y por lo cual, se puede deducir que desconocen totalmente los temas relacionados a la discapacidad, algunos encuestados muestran su predisposición en conocer del tema y esto resultaría muy significativo, para que ya no exista la formación de prejuicios y estigmas equívocos de la discapacidad, contribuyendo a construir una sociedad inclusiva. Además, resulta inaceptable que no se hayan realizado dichos programas y capacitaciones ya que, en el artículo 54 de la Ley Orgánica de Discapacidades, prevé que “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 orientarlos 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.” Para el sector privado no existe una disposición legal, sin embargo, el Ministerio de Trabajo junto con el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades ha emitido una Guía de Derechos Humanos, Inclusión Laboral y Buenas Prácticas para las

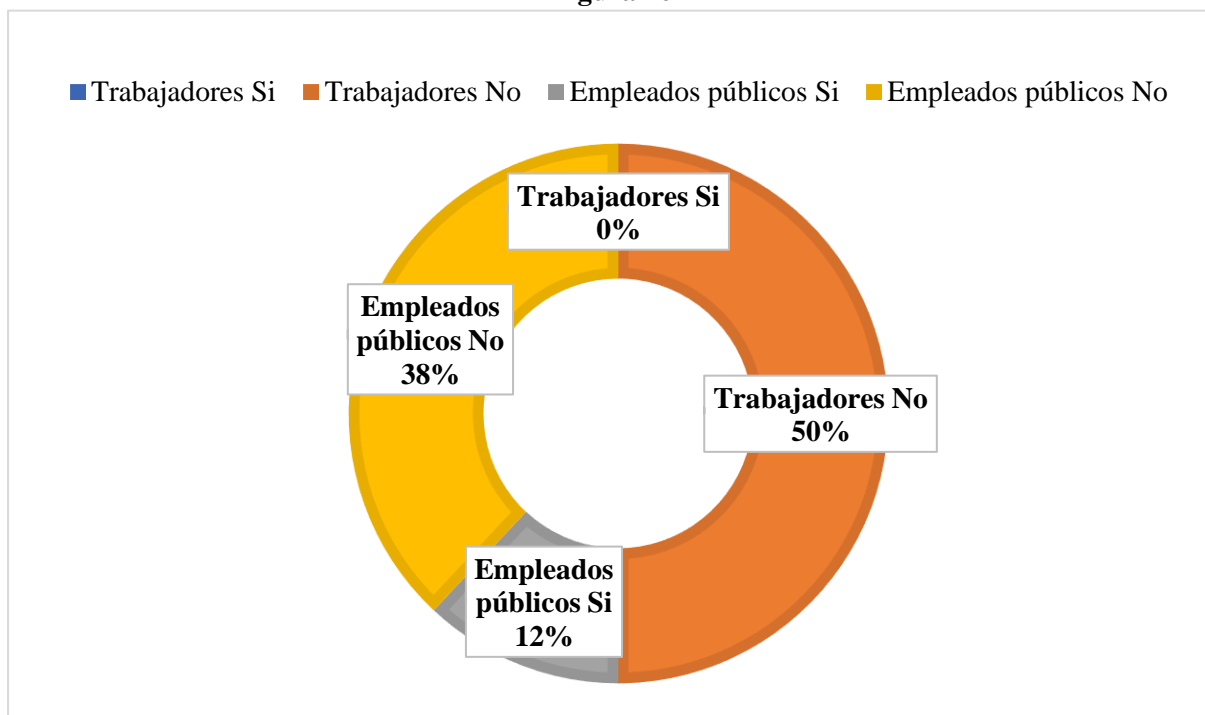
Personas con Discapacidad, en donde se recomienda la capacitación y sensibilización en discapacidades del personal.

**Sexta pregunta: El Ministerio de Trabajo es el ente encargado de realizar 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. ¿Sabe usted si en su lugar de trabajo se realizan dichos seguimientos y controles de inclusión laboral?**

**Tabla Estadística #6**

Población	Indicadores	Variables	Porcentaje
Trabajadores	Si	-	-
	No	20	50%
Empleados públicos	Si	5	12%
	No	15	38%
<b>Total</b>		40	100%

**Figura #6**



Fuente: Trabajadores y empleados públicos de Loja y Zamora.

Autora: Angie Gabriela Hidalgo García.

**Interpretación:**

En la sexta y última pregunta del cuestionario, se interrogó a veinte trabajadores privados y veinte empleados públicos, de las ciudades de Loja y Zamora, para conocer si en su lugar de trabajo se realizan por parte del Ministerio de Trabajo seguimientos y controles de inclusión laboral y del porcentaje que establece el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Los trabajadores manifiestan en su totalidad del 50% que no se han realizado por parte del Ministerio de Trabajo seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas discapacitadas, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan, porque en algunos lugares de trabajo no existen personas discapacitadas laborando.

Los empleados públicos el 12% manifiestan que, si se han realizado por parte del Ministerio de Trabajo seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas discapacitadas, supervisando el cumplimiento del porcentaje de ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan.

Sin embargo, el 38% expresan que nunca se los ve y que no existe control como debe de ser por este motivo existe el incumplimiento de la ley.

#### **Análisis:**

En relación a la interpretación de los resultados de la tercera pregunta, según los trabajadores y empleados públicos el 50% y 38% respectivamente, manifiestan que, no se realizan por parte del Ministerio de Trabajo seguimientos y controles de inclusión laboral y del porcentaje que establece el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades; a través de tales resultados se puede volver a constatar una vez más que no existe el cumplimiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, porque no existe el control por parte del Ministerio de Trabajo quien según el artículo 35.4 del Reglamento tiene la competencia de resolver los reclamos administrativos cuando se impida el derecho de acceso al trabajo y/o por incumplir con el porcentaje de inclusión laboral.

Asimismo, el artículo 64, inciso cuarto y quinto de la Ley Orgánica de Servicio Público, menciona que el Ministerio de Trabajo debe realizar inspecciones de cumplimiento a través de su “Unidad de Discapacidades”; y, en caso de verificar el incumplimiento debe sancionar de acuerdo a la ley.

Considero necesarias estas inspecciones por parte del Ministerio de Trabajo, ya que son claves para que exista el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral, si ellos no cumplen con sus competencias, mucho menos los empleadores privados y públicos; ante ello se provoca la inaplicabilidad del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

#### **6.2. Resultados de las Entrevistas.**

La técnica de la entrevista se realizó a 5 empleadores privados y públicos, pertenecientes a las ciudades de Loja y Zamora.

**1. ¿Cree usted que las empresas privadas e instituciones públicas cuentan con infraestructura adecuada que facilite la accesibilidad de las o los trabajadores con discapacidad?**

**Respuestas:**

**Primer Entrevistado:** con respecto a la primera pregunta podríamos decir que no todas las instituciones privadas, ni las públicas cuentan con las adecuaciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan tener un acceso seguro a los diferentes departamentos u oficinas que desean ellos llegar, eso falta, a pesar que en la ley se indica que deben haber todas esas garantías, no se aplican por parte de los empleadores y mucho menos existe el control por parte de los organismos llamados a verificar la infraestructura para que se adecuen espacios accesibles.

**Segundo Entrevistado:** de manera global en todo el Ecuador tenemos una gran cantidad de empresas con distintos tipos de producción o servicios, cada una de estas empresas cuentan con sus propios lineamientos de funcionamiento y se rigen en base a normas, pero es fundamental recalcar que la mayoría de estas empresas no cuentan con espacios adecuados para trabajadores con discapacidad, es decir carecen de infraestructura que garantice el acceso del personal a sus espacios de trabajo, es por ello que resulta importante que todas las empresas implementen la infraestructura en referencia para el beneficio de su propio personal con discapacidad.

**Tercer Entrevistado:** Yo como servidor público debo indicar con total franqueza que no todas las instituciones cuentan con la infraestructura necesaria, durante mi trayectoria por el sector privado era notable que no contratan personal con capacidades diferentes por el simple hecho de no contar con las instalaciones adecuadas para este tipo de personal.

**Cuarto Entrevistado:** en lo personal, si creo que las empresas privadas e instituciones públicas cuentan con infraestructura adecuada que facilite la accesibilidad de las o los trabajadores con discapacidad, he notado un gran avance y el cambio, principalmente en las empresas públicas, ya que deben cumplir con la ley, en todos los casos no es el al 100% el cambio, pero si se ha avanzado bastante.

**Quinto Entrevistado:** Las instituciones y empresas en su gran mayoría no cuentan con una infraestructura adecuada para que el personal con discapacidad pueda realizar su trabajo en óptimas condiciones poniéndolos así en un estado de vulnerabilidad. El gobierno debería brindar la ayuda necesaria para asegurarse que sus instituciones cuenten con una infraestructura adecuada para las personas con discapacidad que laboran dentro de la misma.

**Comentario Personal:** a partir de tales respuestas, estoy de acuerdo con lo manifestado por parte de los entrevistados, ya que considero que tales adecuaciones en primer lugar no son acordes al principio de diversidad de discapacidades, porque puede que se garantice la accesibilidad del medio a las personas con discapacidad física, pero no existan adecuaciones para las personas con discapacidad sensorial; o, también puede que en el exterior de dichas entidades exista infraestructura, pero a nivel interno en los puestos de trabajo no existe.

A partir de dichos razonamientos se puede concluir que a pesar de que la Ley Orgánica de Discapacidades, en el artículo 4, numeral 8, determine el principio de accesibilidad, el cual principalmente busca la eliminación de obstáculos que dificulten el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, y que se facilitare las condiciones necesarias para procurar el mayor grado de autonomía en sus vidas cotidianas; no se cumple la disposición legal por parte de los empleadores privados y públicos, lo que conlleva la transgresión del derecho al trabajo garantizado en la Carta Magna, además de permitir que se sigan repitiendo conductas que atentan contra la inclusión social de las personas con discapacidad.

## **2. ¿Cree usted que existe el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral por parte de los empleadores públicos y privados?**

### **Respuestas:**

**Primer Entrevistado:** con respecto a la segunda pregunta podríamos decir que no se da el respectivo cumplimiento de lo que indica la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 47, porque no existe el respectivo control de los organismos a cargo de realizar dichas verificaciones.

**Segundo Entrevistado:** en este aspecto la ley garantiza la inclusión laboral para personas con discapacidad, pero esto no se cumple en su totalidad, ya que hay algunas empresas que no cuentan dentro de su personal de trabajo con alguna persona con discapacidad, esto hace que están personas con discapacidad no accedan a algún tipo de trabajo. Desde este enfoque debería existir más control de parte de las entidades respectivas para que esta ley se cumpla.

**Tercer Entrevistado:** No en todas las instituciones, yo he ofrecido mis servicios en el sector privado y en el sector público y en los dos escenarios pude admitir que no se cumple con el porcentaje que exige la normativa legal vigente.

**Cuarto Entrevistado:** en cuanto a la pregunta no conozco con exactitud si existe o no el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral por parte de los empleadores públicos y privados, porque la verdad desconozco totalmente como es que se regula o se garantiza su cumplimiento en el campo laboral, entonces no sabría responder con exactitud.

**Quinto Entrevistado:** Yo creo que en gran parte de las empresas privadas e instituciones públicas prefieren obviar este porcentaje para evitar todo proceso o trámite que deben realizar para brindar óptimas condiciones laborales para las personas con discapacidad por ello prefieren contratar poco personal. Por otra parte, no existe una entidad o gobierno que regule esta situación en las empresas e instituciones.

**Comentario Personal:** de forma personal considero que existe el incumplimiento por parte de los empleadores, lo cual conlleva a la trasgresión de derechos humanos y deja en evidencia las barreras sociales creadas a partir de creencias equívocas que aún no se han logrado cambiar, ni a pesar de haberse introducido el modelo de derechos humanos e inclusión social, en el año 2008, con la promulgación de la Constitución de la República del Ecuador.

Además, muchos de los empleadores prefieren ahorrarse el gasto que se originen por las adecuaciones que tengan que realizar al momento de contratar una persona con discapacidad, como bien es conocido por los habitantes del Ecuador, la ley es mandataria y sus disposiciones son de obligatorio cumplimiento en este caso para las autoridades nominadoras de las entidades públicas y representantes legales de una empresa privada, como consecuencia de su incumplimiento aquellos deberían ser sancionados, sin embargo el ente encargado y que el cual es competente para hacerlo, no lo hace; y, esto ocasiona impunidad y afecta gravemente los derechos de las personas con discapacidad.

### **3. ¿Cree usted importante el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad?**

#### **Respuestas:**

**Primer Entrevistado:** con respecto a la tercera pregunta, considero que efectivamente sí es importante que se dé cumplimiento al porcentaje de empleados o trabajadores como estipula la Ley Orgánica de Discapacidades, en el artículo 47, ya que eso es muy necesario para la inserción de este grupo de atención prioritaria, que indudablemente pienso que van a ejecutar sus labores de una manera eficiente, oportuna y de acuerdo a lo que se requiera, por lo tanto yo considero necesario e importante el cumplimiento de esta disposición normativa legal.

**Segundo Entrevistado:** claro que sí, porque estas personas de igual manera tienen los mismos derechos que todos, es por ello que, también deben ser tomados en cuenta a la hora de ejercer cargos públicos o privados, desde su grado de discapacidad. Este porcentaje de inclusión es fundamental ya que exige a las empresas a contratar personal con discapacidad y ello hace que estas personas tengan una oportunidad de superarse y trabajar.

**Tercer Entrevistado:** Efectivamente, es sumamente importante poner en práctica el principio de inclusión y el de igualdad, y no porque así lo determine taxativamente la

Constitución, sino por el hecho de que todos merecemos oportunidades en el campo laboral y claro que tiene que ser acorde a las diferentes capacidades.

**Cuarto Entrevistado:** en cuanto a la pregunta considero que, si es muy importante y es necesario el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse en el ámbito laboral y puedan ser personas productivas, entonces si es muy necesario para su integración social.

**Quinto Entrevistado:** Creo que es demasiado importante que se cumpla con el porcentaje de inclusión laboral para personas con discapacidad ya que de esta forma se está brindando y garantizando una calidad de vida su inclusión dentro de la sociedad, asegurando su futuro y estabilidad económica. Por otro lado, se ayudará para que estas personas obtengan su propia dependencia y puedan desenvolverse como todos nosotros. Así mismo pienso que con el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral ayudará a eliminar barreras sociales ante una verdadera inclusión.

**Comentario Personal:** el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad es muy importante dentro del ámbito laboral, ya que considero que con su contratación se aumenta la masa productiva del país y se evita la pobreza, además de formar una sociedad inclusiva y que respete la diversidad. Además, el trabajo es la fuente de realización del hombre, es un derecho reconocido constitucionalmente y se lo garantiza en tratados internacionales ratificados por el país, es necesario promover los derechos de las personas con discapacidad para que pueda existir una total inclusión social.

#### **4. ¿Cómo cree usted que se puede garantizar la permanencia laboral de las personas discapacitadas y su desarrollo profesional-personal?**

##### **Respuestas:**

**Primer Entrevistado:** la permanencia de las personas con discapacidad en su puesto de trabajo se lo puede garantizar a través de que el empleador le de las herramientas necesarias, el apoyo y el con su trabajo se garantice, teniendo la seguridad de que, si lo puede hacer muy bien, es decir, que el confíe en sí mismo, confíe en su trabajo; asimismo; el empleador debe capacitarlo, para que pueda desarrollar su trabajo de la mejor manera. Las personas con discapacidad lo que necesitamos es que nos den la oportunidad para desenvolvemos y de esa manera quienes se benefician de nuestros servicios evidencien que somos capaces de brindar un servicio de calidad, así la sociedad caería en cuenta de que solo se necesita de la oportunidad.

**Segundo Entrevistado:** para que esto se cumpla y perdure debe existir un adecuado control de manera responsable, desarrollado por personas con ética profesional que exijan que las empresas contraten personas con discapacidad, adicionalmente a ello para que estas

personas discapacitadas logren una permanencia en sus puestos de trabajo debe existir una relación directa con sus jefes de trabajo, de esta manera los jefes pueden brindar las mejores acciones al personal discapacitado para que desarrolle su trabajo en un ambiente idóneo para él, de tal manera que este personal con discapacidad se sienta cómodo y seguro dentro de su espacio de trabajo, dando como resultado un rendimiento satisfactorio de estas personas.

**Tercer Entrevistado:** El rol fundamental para garantizar la inclusión de personas con discapacidad ya sea en el sector público o privado lo asume el Estado, así lo determina explícitamente el Art. 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, entonces es en función de ello como debería de equipararse la igualdad de condiciones y de oportunidades, enfocadas en fomenta las capacidades y potencialidades y ello es posible de realizarlo a través de políticas públicas que permitan la incorporación de personas con discapacidad tanto entidades públicas y empresas privadas.

**Cuarto Entrevistado:** respecto a esta pregunta le podría decir que debería haber más control, porque la ley garantiza la permanencia laboral de las personas con discapacidad, así realmente existiría un control efectivo para que se pueda cumplir a cabalidad con los dispuesto en la norma y además exista el desarrollo profesional-personal de la persona con discapacidad en su lugar de trabajo.

**Quinto Entrevistado:** La permanencia laboral de las personas con discapacidad se podría garantizar en primer lugar, brindando infraestructura adecuada para su desarrollo dentro de la institución o empresa por otro lado considero que debe haber una entidad que se encargue de regular y revisar permanentemente que se cumpla con el porcentaje laboral y se asegure que las personas con discapacidad están en óptimas condiciones.

**Comentario Personal:** yo creo que se puede asegurar la permanencia laboral de las personas discapacitadas, siempre y cuando se le asignen labores apropiadas y en relación a sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, tal como lo establece el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Además, con el cumplimiento de esta disposición legal se contribuye a su desarrollo profesional, ayudándole a cumplir sus metas y proyecto de vida, es por ello que, creo conveniente realizar un adecuado levantamiento de perfil, que sea inclusivo y que cuente con los parámetros antes descritos, con el fin de lograr una inclusión laboral efectiva y evitar el estigma tradicional de que son una carga para sus familias y el Estado.

**5. ¿Cree usted necesario que previamente a realizar una contratación se realice un levantamiento de perfil inclusivo?**

**Respuestas:**



**Primer Entrevistado:** el perfil inclusivo me parece que es muy importante, todas las personas tenemos derecho a trabajar, pero eso también significa que debemos estar dentro de la capacidad de poderlo desarrollar adecuadamente, entonces el perfil es muy necesario desde mi punto de vista porque eso conlleva a que el empleador elija a la persona idónea dentro de este grupo vulnerable, para que desarrolle su trabajo de la mejor manera.

**Segundo Entrevistado:** sí, es fundamental conocer las características de las personas con discapacidad antes de proceder a realizar algún tipo de contrato para un cargo de trabajo, esto ayudará a saber las cualidades y debilidades de estas personas; y, así poder determinar de manera específica que puesto de trabajo es el más idóneo para estas personas, de tal manera que estas personas con discapacidad rindan de manera adecuada dentro de sus espacios de trabajo.

**Tercer Entrevistado:** Totalmente de acuerdo, en toda institución se debería de tomar en cuenta este parámetro, ya que la ley claramente determina que un empleador con personería jurídica (entidad pública) que cuente con 25 trabajadores está por mandato de ley obligado a contratar un mínimo del 4% de personas con discapacidad. En función de ello es que se debería de hacer un levantamiento de un perfil de los y las trabajadores que integren dicha institución.

**Cuarto Entrevistado:** en lo personal, sí creo necesario que previamente a realizar una contratación se realice un levantamiento de perfil inclusivo, ya que no todas las personas poseen conocimientos de acuerdo a temas específicos, entonces las empresas e instituciones deberían ubicarlos de acuerdo a sus aptitudes y conocimientos en espacios adecuados, con las respectivas herramientas que necesiten para desarrollar su trabajo a cabalidad.

**Quinto Entrevistado:** Creo que es necesario y antes de llevar a cabo una contratación de una persona con discapacidad el departamento de talento humano o el departamento encargado, debería realizar una entrevista de trabajo para receptar toda la información posible de esta forma podrá ubicar a la persona con discapacidad en un lugar de trabajo en donde pueda desempeñarse con facilidad. Esto dependerá del tipo de discapacidad que presente.

**Comentario Personal:** sí y de acuerdo con la Guía de Derechos Humanos e Inclusión Laboral, elaborada por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades junto con el Ministerio del Trabajo, considero que debería realizarse por parte de las entidades públicas y empresas privadas, el levantamiento de perfil inclusivo previamente a ofertar un puesto de trabajo, así las personas con discapacidad tienen una mejor oportunidad de acceder a un empleo y se cumpliría con el porcentaje de inclusión laboral determinado en la Ley. También considero necesario que exista la adaptación de puestos de trabajo, en caso de ser seleccionada una persona con discapacidad.

**6. ¿Al momento de contratar a una persona con discapacidad se realiza un seguimiento y control a su ingreso y durante su permanencia?**

**Respuestas:**

**Primer Entrevistado:** desconozco si se realizara un seguimiento o no a las personas que se le ha contratado, pero pienso que se debería cumplir con este parámetro, ya que todos los empleadores tenemos la obligación de cumplir con nuestras obligaciones; y, demandar nuestros derechos, entonces en esa línea todas y todos debemos cumplir, y las personas con discapacidad también, en cuanto al desarrollo de sus labores.

**Segundo Entrevistado:** esto iría en dependencia de la empresa, ya que ellas serían las encargadas de realizar estos seguimientos a estas personas, pero a manera personal desde lo que he podido darme cuenta esto no se cumple en la mayoría de las empresas, desde este enfoque pienso que toda empresa debería dar un adecuado control y seguimiento al personal con discapacidad ya que esto garantiza que estas personas no se sientan sola y así desarrollen su trabajo con normalidad, además esto también le sirve a las empresas para determinar cómo es el desempeño de su personal con discapacidad y ver si se están haciendo bien las cosas y de no serlo cambiar y corregir los errores.

**Tercer Entrevistado:** Si, por supuesto que sí, el porcentaje de personas con discapacidad que se integran a una institución constituye un grupo vulnerable al cual hay que prestar una mayor atención en comparación con las demás personas que laboran en la misma institución, entonces puede reafirmar que este precepto si se cumple.

**Cuarto Entrevistado:** yo creo que sí se debería realizar un seguimiento y control a partir del ingreso y permanencia de la persona discapacitada en una empresa e institución pública, de todas maneras, creo que es necesario e importante en los casos en que se requiera de apoyo o ayuda, en alguna complicación que se presente en el desarrollo de sus labores, en la integración con sus compañeros o inclusive en algo relacionado con su salud.

**Quinto Entrevistado:** Estoy de acuerdo se deberá realizar un seguimiento permanentemente para asegurarse que la persona con discapacidad cuenta con todos los recursos para poder desenvolverse dentro del área de su trabajo, además de ello también para asegurar su estabilidad laboral y psicológica.

Además de ello, se debe realizar un debido seguimiento para evitar dificultades en el trabajo, entonces ahí los empleadores deberían cambiar o remover las actividades designadas.

**Comentario Personal:** personalmente considero que al momento de contratar a una persona con discapacidad no se realiza un seguimiento y control a su ingreso y durante su permanencia, lo que debería hacerse es evaluar su inserción y si se encuentra cómodo con su

trabajo, evaluar su nivel de desempeño, las relaciones interpersonales establecidas, su salud, entre otros aspectos; para asegurar la estabilidad y permanencia de la persona con discapacidad.

### **6.3. Análisis de Datos Estadísticos.**

#### **6.3.1. Total de personas con discapacidad registradas en el registro nacional de discapacidad.**

De acuerdo al Grupo Banco Mundial (GBM, 2022) “El 15 % de la población mundial, es decir, 1000 millones de personas, sufren algún tipo de discapacidad, y la prevalencia de la discapacidad es mayor en los países en desarrollo”.

La discapacidad en América Latina es mayor, según estudios desarrollados existe un creciente porcentaje cada día, ya que no solamente se nace con esta condición de vida, sino que también se la puede adquirir, ya sea por un accidente de tránsito o por la vejez, en la actualidad existe una mayor población adulta, no existe una tasa de natalidad alta, por lo que especialistas consideran que en un futuro la mayor parte de la población se encontrara en senectud, etapa de vida en donde las personas se consideran más propensas a adquirir una discapacidad por la edad, es por ello que, profesionales de la salud recomiendan a los países, mejorar las políticas públicas orientadas a la prestación de servicios médicos con el fin de prevenir la discapacidad y darle tratamiento.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC,2023), existen un total de 18 292 408 habitantes en Ecuador, y de acuerdo al registro nacional de discapacidad del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades para el año 2022 se registraron 471.205 personas con discapacidad en el país, en marzo de 2023 se registraron 484.035.

Citando al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS,2022), solo 68.901 personas con discapacidad se encuentran laboralmente activas, incluyendo a los sustitutos.

La Ley Orgánica de Discapacidades (LOD, 2012) atribuye la calidad de sustitutos a: “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” y “Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales.” (Art. 48)

Es decir, existen los sustitutos para las personas con discapacidad grave o total, en este caso deben presentar un porcentaje mayor a 75%; y, los sustitutos para personas con discapacidad menores de edad, para ellos se establece que el porcentaje debe ser mayor al 30%.

**Tabla #7. Número total de población, por discapacidad y laboralmente activas.**

Total de la población	18 292 408
Total de personas con discapacidad en 2022	471 205
Total de personas con discapacidad en 2023	484 035
Personas con discapacidad laboralmente activas	68 901

**Fuente:** Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.

**Autora:** Angie Gabriela Hidalgo García.

De acuerdo con el CONADIS, más de la mitad de la población con discapacidad registrada en el país se encuentra en edad para trabajar en el año 2022, sin embargo, 402 304 se encontraban sin empleo en el mismo año. Además, el 45,66% padece de discapacidad física, el 23,12% de discapacidad intelectual, el 14,12% de discapacidad auditiva, el 11,54% de discapacidad visual y el 5,55% de discapacidad psicosocial.

**Tabla #8. Número de personas por cada tipo de discapacidad.**

Tipo de discapacidad	Nro. de personas	Activas laboralmente
Física	215.156	37.381
Intelectual	108.957	7.949
Auditiva	66.538	10.981
Visual	54.397	9.254
Psicosocial	26.157	3.336
Total	471.205	68.901

**Fuente:** Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.

**Autora:** Angie Gabriela Hidalgo García.

Según el Ministerio de Salud Pública (MSP, 2018) la determinación de los grados de discapacidad de una persona, se llevan a cabo mediante la calificación, recalificación y acreditación de la discapacidad por parte de un grupo médico designado, con el fin de clasificar la discapacidad, es decir, se la gradúa según su gravedad.

Para la graduación de la discapacidad se tomó en cuenta el modelo propuesto por la CIF, en donde el porcentaje va desde el 0% al 100%; para mejor entender se elaboró una tabla que represente la discapacidad, su definición y los porcentajes.

En el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades (RGLOD, 2017) dice que se entenderá como persona con discapacidad aquella que cuente con “una proporción equivalente

al treinta por ciento (30%) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional.” (Art. 1)

Es decir, en el Ecuador solo se toma en cuenta a una persona que tenga más del 30% de discapacidad para la inclusión laboral, debido a que dentro de ese porcentaje se considera a la discapacidad como moderada, en la que ya se empieza a presentar dificultades en el entorno, conforme vaya aumentando el grado, más obstáculos de autocuidado se van presentando.

En cuanto a los sustitutos de niños, niñas y adolescentes, existe una pequeña excepción, ya que aquellos si pueden formar parte del porcentaje de inclusión laboral de una empresa o institución pública, una vez que se cumpla con la mayoría de edad y que, al realizarse otra valoración de discapacidad, esta no se encuentre dentro de 75% y 100%, ya no podrá ser parte de la cuota establecida en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

De conformidad a la Resolución No. 2013-0052 del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, “la discapacidad muy grave o severa, a la cual se le asigna un porcentaje de 75% o más”; y, nos dice que: “los síntomas, signos o secuelas imposibilitan la realización de las actividades de la vida diaria; esto es la imposibilidad para la realización de actividades de auto cuidado, es decir para vestirse, comer, evitar riegos, aseo e higiene personal”.

Es por ello que, se establece la figura de los sustitutos dado que las personas con discapacidad severa o total, se ven impedidos de realizar actividades cotidianas por sí mismos, entonces se les imposibilita la facultad de trabajar para poder cubrir sus necesidades básicas, tales como la alimentación, la salud, etc.

**Tabla N#9. Escala genérica de gravedad de discapacidad.**

<b>Discapacidad</b>	<b>Definición</b>	<b>Porcentajes</b>
Ninguna discapacidad	Persona con deficiencia permanente que ha sido diagnosticada y tratada adecuadamente, que no presenta dificultad en la capacidad para realizar las actividades de la vida diaria y supera sin dificultad las barreras del entorno.	0 a 4%
Discapacidad leve	Síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes y que tiene alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria, sin embargo, la persona es muy independiente, no requiere apoyo de terceros y	5 a 24%

	puede superar barreras del entorno.	
Discapacidad moderada	Síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes y que presenta disminución importante de la capacidad de la persona para realizar algunas de las actividades de la vida diaria, siendo independiente en las actividades de autocuidado y supera con dificultad algunas barreras del entorno.	25 a 49%
Discapacidad grave	Síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, llegando incluso a requerir apoyo para algunas labores básicas de autocuidado y supera con dificultad solo algunas barreras del entorno.	50 a 74%
Discapacidad muy grave	Síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes que afectan gravemente e imposibilitan la realización de las actividades cotidianas, requerimiento del apoyo o cuidados de una tercera persona y no logra superar las barreras del entorno.	75 a 95%
Discapacidad completa	Síntomas, signos o secuelas de deficiencias permanentes que afectan a la persona en su totalidad e imposibilitan la realización de las actividades cotidianas, requerimiento del apoyo o cuidados de una tercera persona y no logra superar las barreras del entorno.	96 a 100%

**Fuente:** Ministerio de Salud Pública.

**Autora:** Angie Gabriela Hidalgo García.

Ahora, es necesario analizar los siguientes datos estadísticos, en donde se presentan los grados de discapacidad y el número de personas que pertenecen a cada uno, el porcentaje se manifiesta desde el 30% al 100%, básicamente se toma en cuenta la discapacidad moderada, grave, muy grave y completa.

**Tabla #10. Grados de discapacidad según la población.**

Porcentaje de discapacidad	% de personas	No. de personas	Activas laboralmente
----------------------------	---------------	-----------------	----------------------

30% a 49%	45,71%	215.408	40.289
50% a 74%	34,53%	162.687	20.339
75% a 84%	13,91%	65.560	6.088
85% a 100%	5,85%	27.550	2.176

**Fuente:** Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.

**Autora:** Angie Gabriela Hidalgo García.

A continuación, se presentan los datos estadísticos de las personas con discapacidad y el género, para posteriormente determinar el número de las que se encuentran laboralmente activas; al igual que en las otras tablas se pudo verificar que no existe la inclusión laboral, aquí se puede evidenciar que las mujeres son un grupo también vulnerable, es decir, son doblemente vulnerables, para el género femenino es más difícil encontrar un empleo, no existen las mismas oportunidades, a día de hoy sigue manteniéndose una brecha del trabajo, lo que provoca una mayor posibilidad de vulneración. En cuanto a los grupos LGBTI, no se encontraron datos estadísticos que representen su participación laboral, considero necesario que se tomen en cuenta estos datos, para poder conocer la realidad a la que nos enfrentamos el día de hoy, además para poder formular acciones destinadas a terminar con su discriminación.

**Tabla #11. Número de personas con discapacidad según el género.**

Género	No. de personas	Activas laboralmente
Femenino	206.714	24.472
Masculino	264.463	44.429
LGBTI	28	-----

**Fuente:** Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.

**Autora:** Angie Gabriela Hidalgo García.

Ahora bien, se presentan los datos pertenecientes a la participación laboral de las personas con discapacidad en el ámbito público y privado.

**Tabla #12. Personas con discapacidad insertadas laboralmente por sector.**

Sector	Inclusión	Porcentaje
Público	50 626	74, 16%
Privado	17 634	25,84%

**Fuente:** Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.

**Autora:** Angie Gabriela Hidalgo García.

Como bien se puede observar los datos estadísticos de la tabla 12, existe menor participación laboral de las personas con discapacidad en el ámbito público, esto originado por la falta de aplicación de las medidas de acción afirmativa y a las irregularidades de cumplimiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Finalmente, me gustaría mencionar también que existen bonos dirigidos a cubrir las necesidades de las personas con discapacidad y que muchas personas acceden a estas ayudas establecidas por el Estado; sin embargo, en el afán de contribuir con la sostenibilidad del país, de crear una sociedad inclusiva, de incentivar a la independencia y autonomía de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, considero que se debe de considerar al trabajo como una fuente de realización personal, en donde las personas que estemos en la capacidad de hacerlo contribuyamos a la economía, en beneficio de todos los habitantes y de las futuras generaciones.

### **6.3.2. Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Loja.**

Con el fin de demostrar el incumplimiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades a través del análisis de datos estadísticos, se ha tomado de manera específica el estudio de la inclusión laboral en el cantón Loja, para lo cual hemos consultado diferentes páginas web que nos ofrezcan información relevante sobre el tema en cuestión.

Según el (CNE, 2023), en la provincia de Loja existe una población total de 448.966 habitantes. Y, de acuerdo al Ministerio de Salud Pública (MSP, 2023), en Ecuador el 2, 69% de personas registran algún tipo de discapacidad.

De conformidad a los datos estadísticos proporcionados por el CONADIS, en enero de 2022 había 471.205 personas con discapacidad en el país, en marzo de 2023 la cifra ascendió a 484.035. Específicamente en la provincia de Loja en 2022 fueron 14. 598 personas con discapacidad, mientras que en el año 2023 se calcula que existen 14. 629.

Para el año 2022, en el cantón Loja hubo 6.355 personas con discapacidad registradas, sin embargo, tan solo 955 se encontraban laboralmente activas, de las cuales 480 pertenecían al sector público y 515 al sector privado.

A través de los datos obtenidos de diferentes fuentes bibliográficas tales como el MSP, CONADIS, IESS e INEC se puede verificar que no existe una efectiva inclusión laboral de personas con discapacidad en el cantón Loja, de acuerdo a lo señalado por la Defensoría del Pueblo del Ecuador (2022) en su aporte al proceso de construcción de la observación general 27 de la CDPD, existen obstáculos que impiden el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, inclusive se han presentado casos en donde algunos empresarios simulan contrataciones ficticias, también las personas con discapacidad intelectual encuentran obstáculos para ser contratados porque de acuerdo a la legislación ecuatoriana son consideradas



“dementes” y por tanto, sin capacidad jurídica para ser contratadas; no existen entornos de trabajo adecuados los cuales se constituyen como barreras que limitan su desempeño laboral; asimismo, la promoción y ascenso en el trabajo resulta aún un desafío por la concepción que se tiene a día de hoy sobre la discapacidad; además, su remuneración resulta ser menor a la de otros empleados que desempeñan las mismas actividades (pp.6-7).

Por otra parte, la pandemia originada por el COVID-19 afectó en gran medida al sector empleador, ya que en caso del sector público muchas empresas tuvieron que someterse a la figura de la fusión y en el sector privado, optaron cerrar o reducir el personal. Antes de la pandemia, en el año 2018 se conocía que existían 11.775 empresas obligadas a cumplir con el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, en el 2021 fueron 9.945, es decir, en el año 2019 hubo una reducción de 1.846 empresas e instituciones, a este suceso se atribuye el retroceso de la inclusión laboral (CONADIS, 2022).

El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, el Ministerio de Trabajo y la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física, colaboran de manera interinstitucional con el objetivo de constatar el nivel de cumplimiento del proceso técnico operativo, de lo establecido en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, se logró acceder a dos informes correspondientes a las inspecciones realizadas en 23 provincias del país, en abril de 2018 y noviembre de 2021.

En el año 2018, se llevó a cabo la inspección de 9 empresas en la provincia de Loja, en donde en 1 de las visitas no se utilizó un lenguaje positivo por parte del inspector, además en las 9 visitas no se cumplió con la entrevista a la persona con discapacidad, igualmente no se cumple con el flujograma planificado en caso de ser atendido; y, en 2 empresas no se permitió que el delegado verifique el medio físico.

En el año 2021, se llevó a cabo la inspección de 3 empresas en la provincia de Loja, en 2 de las visitas realizadas no se realizó la entrevista a la persona con discapacidad, se constató que en las 3 empresas no se ha realizado capacitaciones o sensibilización a los empleados en temas relacionados a la integración de personas con discapacidad; y, de igual forma en las 3 empresas no se han implementado ajustes razonables de acuerdo a las necesidades específicas de las personas con discapacidad.

En conclusión, mediante el análisis de los datos recabados se puede verificar que las inspecciones planificadas en la provincia de Loja son pocas en comparación a las empresas que existen, el personal no utiliza palabras adecuadas para referirse a las personas con discapacidad por lo que no se puede establecer una comunicación positiva, la entrevista es de vital importancia para conocer las condiciones laborales a las que se encuentra sometida la persona con

discapacidad, sin embargo, en la mayoría de las inspecciones no se la realizó, en cuanto a la verificación del medio físico se han presentado impedimentos para que los inspectores realicen su trabajo, por lo que se puede concluir que existen barreras de accesibilidad en las infraestructuras, además, las empresas no cumplen con las capacitaciones en temas de discapacidad a sus empleados, lo que ocasiona la formación de prejuicios equívocos; y, por último, en la mayoría de empresas inspeccionadas no se han realizado ajustes razonables que permitan mayor productividad de las personas con discapacidad.

## **7. Discusión.**

### **7.1. Verificación de los Objetivos.**

En el presente subtema se procede a analizar y sintetizar los objetivos aprobados legalmente en el anteproyecto del trabajo de integración curricular, en el que se planteó un objetivo general y tres objetivos específicos, con el fin de guiar la presente investigación y dar cumplimiento a lo propuesto durante el desarrollo del presente trabajo, es por ello, que a continuación comprobaremos su cumplimiento o verificación.

#### **7.1.1. Objetivo General:**

El objetivo general que consta en el anteproyecto es el siguiente:

- **Realizar un estudio doctrinario y jurídico respecto a la inaplicabilidad del artículo 47 de la Ley Orgánica de discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral, e incumplimiento de las empresas privadas e instituciones públicas.**

El presente objetivo general se verifica a través de la revisión de literatura, en donde se desarrolla el marco teórico del trabajo de integración curricular, dentro de aquel podemos encontrar diferentes temáticas abordadas y desarrolladas con la ayuda de la doctrina, normas jurídicas nacionales e internacionales, sitios web y páginas oficiales relacionadas con el tema en cuestión; entre los temas principales planteados se encuentran: trabajo humano, derecho al trabajo, contrato de trabajo, inclusión laboral, trabajador, empleador, persona con discapacidad, diversidad de discapacidades, vulneración de derechos y derecho comparado.

Para el desarrollo de cada tema antes mencionado, se consultó en tratados de distintos autores reconocidos en materia laboral, con el fin de obtener una reseña histórica y conocer cómo se había transformado el trabajo humano hasta llegar a constituirse como un derecho humano, económico y social; además, de investigar los modelos relacionados con la discapacidad y su evolución hasta llegar a establecerse el modelo de derechos humanos e inclusión laboral.

Ahora bien, también fue necesario consultar conceptos a partir de los cuales se analizó e interpreto, lo cual contribuyó a entender de mejor manera cada tema, además de consultar sus elementos constitutivos y principales características, se utilizaron guías y manuales elaborados por la Organización Internacional del Trabajo, el Ministerio del Trabajo, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, para poder conocer más a detalle sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad y la actuación que deben tener tanto empleadores, así como empleados o trabajadores, ya sea en el sector público o privado.

En lo jurídico, se ha ido buscando y relacionando normas jurídicas con cada tema propuesto, principalmente se ha utilizado normas internacionales como: la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, etc.

En cuanto a la norma interna se ha consultado de forma directa a la Ley Orgánica de Discapacidades y su Reglamento, la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, el Código Civil, la Ley Orgánica de Servicio Público, el Reglamento a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública y Acuerdos Ministeriales expedidos por el Ministerio del Trabajo. Además, en el Derecho Comparado se analizó, interpretó y se establecieron semejanzas, así como también diferencias entre las normas internas y las normas jurídicas de los países de Perú, Uruguay y Colombia, sobre el tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y su porcentaje, también de la figura de los sustitutos.

#### **7.1.2. Objetivos Específicos:**

El primer objetivo específico se verifica de la siguiente manera:

- **Demostrar que existe la inaplicabilidad del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral.**

Se procede a verificar este objetivo con la aplicación de la segunda pregunta de la técnica denominada encuesta, al interrogar lo siguiente: El artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades dispone que la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de (4%) de personas con discapacidad. ¿Cree usted que existe el cumplimiento de esta disposición legal por parte de los empleadores públicos y privados?; en donde el mayor porcentaje de encuestados que son trabajadores y empleados públicos, manifiestan en un 45% y 38% respectivamente, que no se cumple con el porcentaje de inclusión laboral determinado en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, y; por lo tanto, existe su inaplicabilidad por parte de empleadores públicos y privados.

En su mayoría manifiestan por qué consideran que no se ha dado cumplimiento a la disposición legal del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en su lugar de trabajo, ni en otras empresas e instituciones públicas que han visitado, además comentaron que existe el rechazo por parte de los empleadores hacia las personas que padecen de una discapacidad y que han querido acceder a un puesto de trabajo, asimismo, expresaron que no hay un ente que regule este tema al 100% pues es algo que no le dan mucha importancia; conjuntamente atribuyen el incumplimiento de la ley a los diferentes prejuicios equívocos de que las personas con discapacidad no son considerados como personas que pueden desenvolverse en un entorno laboral, consecuentemente los empleadores prefieren evadir dicha disposición y lo que implicaría su ejecución, es decir, las adecuaciones que deben realizar para la accesibilidad de las personas con discapacidad. Al ser los empleados públicos y trabajadores testigos del incumplimiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, ellos supieron manifestar que están a favor de que se contrate a personas con discapacidad en nuestro país, y; además, que el ente competente de supervisar el cumplimiento de esta disposición legal, cumpla con sus competencias, ya que el Estado tiene que garantizar por medio de sus organismos el cumplimiento de la ley, lo cual conlleva la garantía y vigencia de los derechos de las personas, además demostraron su interés por recibir capacitaciones que sensibilicen sobre el tema de la discapacidad, para que pueda existir una igualdad de oportunidades en el campo laboral.

A parte de ello, con la interrogante cuarta de la entrevista se puede verificar también el cumplimiento de este objetivo, al cuestionar lo siguiente: Según el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, 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. ¿Cree usted que existe el cumplimiento de esta disposición legal por parte de los empleadores públicos y privados?; de esta manera conocía si los encuestados consideran que se cumple con la disposición legal, ya que los sustitutos forman parte del porcentaje de inclusión laboral de las personas con discapacidad, con una consideración: que padezcan de discapacidad severa, es decir, que les sea imposible ejecutar un trabajo.

Los trabajadores y empleados públicos, manifiestan en el 45% y 40% respectivamente, que no se cumple con la contratación de personas que sustituyan a personas que padezcan de discapacidad severa, por estas razones principales: porque se desconoce la ley y por ende no reclaman su derecho, también los empleadores no acatan las disposiciones legales y se dejan llevar de conocimientos equívocos sobre la discapacidad, comentan que son testigos de cómo

en ciertas empresa e instituciones públicas se incumple con la aplicación del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, además de no existir el control por parte de los organismos competentes que es el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Inclusión Económica y Social, además de expresar que los empleadores en el caso de ser instituciones públicas, no cuentan con el presupuesto necesario para realizar las adecuaciones, en el caso de contratar a personas con discapacidad y en el caso de los empleadores privados, prefieren ahorrarse el gasto que originaría cambiar la infraestructura.

A través de la segunda pregunta de la técnica de la entrevista, también se puede verificar el cumplimiento de este objetivo, para lo cual se interroga lo siguiente: ¿Cree usted que existe el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral por parte de los empleadores públicos y privados?; en donde los empleadores han manifestado en su mayoría que no existe el cumplimiento del porcentaje de contratación de personas con discapacidad, que representa el 4% por cada 25 trabajadores o empleados públicos, por las razones de que, los organismos del Estado designados para verificar su cumplimiento no están cumpliendo con su deber legal y también los empleadores prefieren evitar la contratación de personal con discapacidad porque eso implicaría cambios en su infraestructura, que no están dispuestos a realizar.

Y finalmente, la tercera pregunta de la entrevista verifica el cumplimiento del primer objetivo específico, la cual interroga lo siguiente: ¿Cree usted importante el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad?; los empleadores manifiestan que el cumplimiento es muy necesario para la inserción de este grupo de atención prioritaria y por supuesto se destaca su eficiencia en las labores; además se recalca que todos somos iguales ante la ley y por lo tanto, gozamos de los mismos derechos y garantías, por lo que es necesario que se dé cumplimiento al artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, para que se pueda contribuir con la inclusión desde el ámbito laboral, es necesario cambiar nuestra mentalidad, para que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho al trabajo, por el hecho de que todos merecen oportunidades para su superación personal y puedan sentirse productivas, de esta manera se puede garantizar una vida de calidad en el ámbito económico y familiar; con el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral en el Ecuador se contribuye a derribar las barreras sociales y así se coadyuva a formar una sociedad respetuosa ante la diversidad e inclusiva.

Es por ello que, mediante la técnica de la encuesta y entrevista aplicadas, se demuestra que, las entidades públicas y empresas privadas, no existe el cumplimiento por parte de los empleadores en cuanto al porcentaje de inclusión laboral establecido en el artículo 47 de la Ley

Orgánica de Discapacidades, lo que trae como consecuencia la inaplicabilidad de esta disposición legal.

Finalmente, se consigue demostrar que existe la inaplicabilidad del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral, con el análisis de los datos estadísticos. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, en Ecuador existe una población de 18.290.614 habitantes de los cuales 471.205 son personas con discapacidad, sin embargo, no todas las personas que pertenecen a este grupo de atención prioritaria cuentan con un empleo, de acuerdo al Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades solamente 68.901 personas con discapacidad son incluidas laboralmente en entidades públicas o empresas privadas.

El segundo objetivo específico se verifica de la siguiente manera:

- **Determinar causas y consecuencias del incumplimiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral.**

Este objetivo de carácter específico, se ha corroborado con la realización de las encuestas dirigidas a trabajadores y empleados públicos, a través de las preguntas uno, tres, cinco y seis, en donde los encuestados expresaron diferentes causas y consecuencias originadas del incumplimiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral.

En lo que respecta a la pregunta uno de la técnica de la encuesta, se interroga lo siguiente: ¿Cree usted que las empresas privadas o instituciones públicas cuentan con infraestructura adecuada que facilite la accesibilidad de las o los trabajadores con discapacidad?; esta interrogante se plantea con el fin de conocer si la inadecuada infraestructura causa el incumplimiento del artículo 47, para lo cual los trabajadores y empleados públicos, supieron manifestar en un 32% y 38%, que no se cuenta en las instituciones públicas y empresas privadas con infraestructura que facilite la accesibilidad de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo, lo cual representa la mayoría de la población encuestada, y para ellos, no existe la inversión de recursos destinados a adecuar la infraestructura para que pueda existir la accesibilidad, es más manifiestan que a los empleadores, poco o nada les interesa el bienestar de este grupo de atención prioritaria; y, que son muy pocas las adecuaciones que se han realizado. Consecuentemente, se puede determinar como causa de incumplimiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, que no existe las adecuaciones del espacio de trabajo por parte de los empleadores, lo que provoca como consecuencia la inaccesibilidad de las personas con discapacidad y la dificultad de poder desempeñar su trabajo de la mejor manera; además

de atentar contra el principio fundamental de accesibilidad determinado en numeral 8, del artículo 4, de la misma ley.

En relación a la tercera pregunta de la encuesta realizada a empleados públicos y trabajadores, se planteó la siguiente interrogante: El artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades prevé la contratación de personas con discapacidad en labores apropiadas en relación a sus conocimientos, condiciones físicas, y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades ¿Considera usted que esta disposición busca garantizar la permanencia laboral de la persona discapacitada y su desarrollo profesional?; a lo que el 42% y el 48% respectivamente, respondieron que si consideran necesaria la contratación de personas con discapacidad bajo los parámetros establecidos, porque así se garantiza un trabajo digno y su permanencia, además de contribuir a su estabilidad económica, a su integración social y a su desarrollo profesional, también contribuirá a incentivar la inclusión laboral. A partir de los resultados obtenidos en la tercera pregunta podemos deducir como causa de incumplimiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral, que las empresas privadas y públicas no realizan un levantamiento de perfil adecuado, previo a la contratación de personal, es decir, ellos deben realizar un perfil inclusivo, que también las personas con discapacidad puedan ser candidatos a un puesto de trabajo, obviamente su desempeño será a través de labores apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales. Como consecuencia de este incumplimiento, se lesionaría el principio de diversidad de discapacidades, ya que en las entidades públicas y empresas privadas no existe la elaboración de un perfil inclusivo, además de atentar contra la permanencia laboral y el desarrollo profesional-personal de la persona con discapacidad.

Ahora bien, en cuanto a la quinta pregunta de la entrevista, se formuló la siguiente interrogante: ¿Ha participado usted en programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación sobre la correcta atención y trato de compañeros de trabajo que padezcan de discapacidad?; a lo que los encuestados respondieron que no, en un 50% y 42%, lo que representa la mayoría, manifiestan que no se han realizado capacitaciones en su trabajo sobre temas referentes a la discapacidad o temas relacionados. Así que, he identificado como causa de incumplimiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, el no organizar dichas capacitaciones para que los trabajadores y empleados públicos puedan participar en programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación sobre la correcta atención y trato de compañeros de trabajo que padezcan discapacidad, lo que trae como consecuencia el desconocimiento y formación de prejuicios sobre la discapacidad, la discriminación, trato desigual,

vulneración de derechos humanos, y; la no inclusión laboral que origina que las personas con discapacidad no puedan continuar con su proyecto de vida.

En la sexta pregunta de la encuesta se interroga sobre el cumplimiento de competencias del Ministerio del Trabajo, en cuanto a la verificación del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas privadas y entidades públicas, el 50% y 38% de los trabajadores y empleados públicos, manifiestan que no existen dichos seguimientos y controles periódicos establecidos en la ley, lo cual constituye una causa principal que ocasiona el incumplimiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, por parte de los empleadores. La consecuencia a partir de este incumplimiento de competencias por parte del Ministerio de Trabajo, contribuye a que las personas con discapacidad caigan en la pobreza extrema y que si acceden a un puesto de trabajo no sea adecuado, lo cual atentaría contra el principio de accesibilidad, además de que al no existir un control efectivo los empleadores no se preocuparían por el cumplimiento de esta disposición legal, mucho menos por la sanción que se ha determinado.

Este objetivo de carácter específico, también se ha corroborado con la realización de las entrevistas dirigidas a empleadores privados y públicos, a través de las preguntas uno, cuatro, cinco y seis, se puede determinar las causas y consecuencias del incumplimiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, por parte de los empleadores.

En la interrogante uno, se plantea lo siguiente: ¿Cree usted que las empresas privadas e instituciones públicas cuentan con la infraestructura adecuada que facilite la accesibilidad de las o los trabajadores con discapacidad?; a lo que los diferentes empleadores entrevistados respondieron que en muchas instituciones públicas y empresas privadas aún no se cumple con el estándar de accesibilidad, aunque la ley así lo indique, no existe el control por parte de los organismos competentes, es mas no existe un presupuesto designado para tales adecuaciones, lo que causa una limitación de infraestructura para la persona con discapacidad, como consecuencia de la falta de adecuaciones dentro y fuera de la empresa o institución pública, genera que no se contrate a personal que padezca de discapacidad, o si se contrata, su actuación y desarrollo con el entorno se ve limitado. Por lo que, a través de la pregunta uno se puede demostrar el incumplimiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, al incumplir con la disposición que establece las adecuaciones de lugares de trabajo para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad.

En la interrogante cuarta, se plantea lo siguiente: ¿Cómo cree usted que se puede garantizar la permanencia laboral de las personas con discapacidad y su desarrollo profesional-personal?; los diferentes entrevistados, han respondido que para ellos es necesario que los empleadores brinden las herramientas necesarias, el apoyo para el desarrollo efectivo de sus



actividades, las capacitaciones e inducciones que contribuyan a la adaptación de la persona en su lugar de trabajo, sin lugar a dudas se requiere que los empleadores brinden una oportunidad, para demostrar su talento y eficacia en el trabajo. Además, creen indispensable el control por parte de la institución del Estado encargada de realizar las verificaciones necesarias de contratación de personal con discapacidad, así como de infraestructura, para que pueda existir la permanencia laboral. Como resultado del análisis realizado, la causa de incumplimiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades es que los empleadores al contratar personas con discapacidad no toman en cuenta sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, lo que acarrea como consecuencia, la inestabilidad laboral de las personas con discapacidad y la limitación de su desarrollo profesional.

En la interrogante quinta, se plantea lo siguiente: ¿Cree usted necesario que previamente a realizar una contratación se realice un levantamiento de perfil inclusivo?; los empleadores entrevistados, creen que es muy importante el perfil inclusivo, ya que a través de su levantamiento se puede contratar a la persona idónea y las personas con discapacidad podrán tener la oportunidad de participar de este proceso de contratación, tomando en cuenta sus habilidades y conocimientos, para que puedan desarrollar su trabajo. Pese a que el levantamiento de perfil inclusivo es recomendado por el Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades en su Guía de Derechos Humanos, Inclusión Laboral y Buenas Prácticas para las Personas con Discapacidad, la mayoría de las empresas e instituciones no toman en cuenta a las personas discapacitadas al momento de realizar un levantamiento de perfil, previamente a una contratación, esto causa el incumplimiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, lo que trae como consecuencia la vulneración del derecho al trabajo de las personas con discapacidad y atenta gravemente a la igualdad de oportunidades.

En la interrogante sexta, se plantea lo siguiente: ¿Al momento de contratar a una persona con discapacidad se realiza un seguimiento y control a su ingreso y durante su permanencia?; a lo que los entrevistados respondieron que si se debería realizar un seguimiento desde el ingreso de la persona con discapacidad, con el fin de conocer si se está desarrollando en su trabajo asignado, o si presenta alguna dificultad, a partir de dicha interrogante, considero que en realidad si no existe la contratación de personal con discapacidad, no se realizan dichos seguimientos, puesto a la inexistente contratación, pero en caso de que una empresa o una entidad pública contraten a una persona con discapacidad, deberían realizar un acompañamiento in situ de su desempeño en sus tareas, de las relaciones interpersonales con sus compañeros, en aspectos de salud y otros aspectos, para que se puedan garantizar la estabilidad y permanencia de las personas con discapacidad. Es por ello, que otra causa del incumplimiento del artículo 47 de la

Ley Orgánica de Discapacidades es que, en las empresas privadas y entidades públicas no existe la contratación de personas con discapacidad, porque no existe el levantamiento de un perfil inclusivo y esto trae como consecuencia el desempleo de este grupo de atención prioritaria.

A través, del análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la técnica de la entrevista y encuesta, se pudo verificar el cumplimiento del presente objetivo, ya que se determinaron las principales causas y consecuencias del incumplimiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral.

El tercer objetivo específico se verifica de la siguiente manera:

- **Realizar un estudio de Derecho comparado respecto al porcentaje de inclusión laboral de personas discapacitadas.**

El presente objetivo se verifica con la realización del estudio jurídico- crítico de Derecho Comparado respecto al porcentaje de inclusión laboral de personas discapacitadas del Ecuador frente a los países de Uruguay, Colombia, Perú y España, para ello decidí realizar la comparación del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad en los sectores públicos y privados, y de la figura de los sustitutos.

El estudio de Derecho Comparado respecto al porcentaje de inclusión laboral de personas discapacitadas, se encuentra dentro del marco teórico, en el numeral 4.1.10 de este Proyecto de Integración Curricular, por lo cual el tercer objetivo queda verificado de la siguiente manera.

En la República del Perú se determina que la cuota de empleo en el sector público es del 5% de la totalidad de su personal, sin embargo, en Ecuador, se establece el porcentaje del 4% sobre la base de 25 trabajadores que cuenten con nombramiento.

Ahora bien, el porcentaje de la cuota de empleo para el sector privado en Perú, es del 3% por cincuenta trabajadores, en Ecuador la cuota de empleo es la misma tanto en el sector público, como en el sector privado, asimismo se hará sobre la base de 25 obreros.

Ahora bien, en la República de Colombia se establece el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público, de manera progresiva lo cual es una idea innovadora e inclusiva, sin embargo, en lo que difiere con dicho artículo, es en el porcentaje determinado, ya que considero que debe aumentarse; dado que, en comparación con Ecuador, el porcentaje es del 4% por un total de veinticinco trabajadores de los cuales solo se tomara en cuenta a los que hayan sido contratados mediante contrato indefinido o nombramiento.

En comparación con el porcentaje de inclusión laboral de Ecuador en el sector privado, también resulta que el porcentaje determinado en la legislación de Colombia es mayor sobre el determinado en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades; sin embargo, en nuestro

país si se establece el total de trabajadores sobre los que se debe aplicar el cálculo del porcentaje, el cual es de 25 trabajadores, de los cuales solo se tomara en cuenta a los que hayan sido contratados bajo la modalidad del contrato indefinido.

El artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades; y, la Ley Orgánica de Servicio Público en Ecuador, artículo 64, inciso primero, también dispone el porcentaje de 4%; sin embargo, aquí se determina que será sobre la base de 25 trabajadores, no sobre la suma total tal como lo establece la legislación uruguaya, además la disposición jurídica también menciona que los veinticinco trabajadores deben contar con nombramiento o con contrato indefinido, dependiendo de su calidad de servidor público u obrero.

El Código del Trabajo ecuatoriano, artículo 42, núm. 33, también establece como porcentaje de inclusión laboral el 4% de personas que padezcan discapacidad y también sobre la base de 25 trabajadores, al igual que la Ley No. 19.691 se calculará el porcentaje sobre la base de trabajadores permanentes.

En España, la cuota de reserva de puestos de trabajo para las personas con discapacidad es igual tanto para las empresas públicas y privadas, determina un porcentaje del 2% por cada 100 trabajadores, sin importar la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores.

A diferencia de lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades de Ecuador, el porcentaje designado en el artículo 47 es del 4%, tanto en entidades públicas y empresas privadas, es aquí donde podemos identificar que la cuota de España es menor en comparación con la de nuestro país, así como la base total sobre la que se calculará el porcentaje.

En cuanto a la figura de los sustitutos establecida en la Ley Orgánica de Discapacidades no existen disposiciones legales en las legislaciones estudiadas.

## **7.2. Contratación de la Hipótesis.**

Hipótesis propuesta:

- **La inaplicabilidad del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral, se da porque existe escasa información y desconocimiento sobre la discapacidad por parte de empresas privadas e instituciones públicas.**

Considero que la presente hipótesis planteada desde un inicio en el anteproyecto, es la adecuada y por lo tanto la verifico, luego de realizar el presente trabajo he considerado necesario y oportuno plantear explicaciones desde los datos obtenidos y desde la teoría. También voy a dar explicación porque considero que la hipótesis se ha verificado, en primer lugar, al corroborar el cumplimiento del primer objetivo específico podemos afirmar rotundamente que sí existe

la inaplicabilidad del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral, por parte de los empleadores privados y públicos; sustento mi conjetura bajo los resultados obtenidos en la pregunta segunda de las encuestas y entrevistas, al señalar los trabajadores y empleados públicos, en un 45% y 38% respectivamente, que no creen que se cumpla con el porcentaje de inclusión laboral determinado en la Ley Orgánica de Discapacidades. A través de la observación y análisis de los datos estadísticos de enero de 2022, encontrados en la página oficial del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), al realizar una comparación entre el total de personas con discapacidad registradas en el Ecuador y entre las que se encuentran activas laboralmente, se puede corroborar una vez más que no existe la inclusión laboral y según los datos oficiales obtenidos por el Grupo Banco Mundial (GBM, 2021) “las personas con discapacidad son más vulnerables a caer en la pobreza y son más pobres que el resto de la población”.

Ahora bien, continuamos con el punto del desconocimiento sobre la discapacidad por parte de las entidades públicas y empresas privadas; a través de la aplicación de las encuestas y entrevistas, se puede constatar que aún existe una gran mayoría de personas que desconocen los temas relacionados con la discapacidad y que en su lugar de trabajo no se organizan capacitaciones y programas dedicados a socializar temas como la inclusión de las personas con discapacidad, tal aspecto se lo corrobora a través de la pregunta cinco de la encuesta, en donde se interroga si el trabajador o el empleado público ha participado en programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación sobre la correcta atención y trato de compañeros de trabajo que padezcan discapacidad, el 45% y 40% de los encuestados respectivamente, respondieron que no; por lo que se verifica que existe desinformación por parte de los trabajadores y empleados públicos, lo cual genera la exclusión laboral de las personas con discapacidad, en otras ocasiones discriminación y prejuicios equívocos.

Por esta razón, no justifico que las empresas privadas y públicas por el hecho de que desconozcan información sobre la discapacidad, incumplan el porcentaje de inclusión laboral que es obligatorio y las demás disposiciones orientadas a garantizar la accesibilidad, la permanencia laboral, un puesto de trabajo de acuerdo a sus conocimientos, mucho menos se puede aceptar como excusa el desconocimiento de la ley; ya que según el artículo 13 del Código Civil, dispone “La ley obliga a todos los habitantes de la República, con inclusión de los extranjeros; y su ignorancia no excusa a persona alguna”.

### **7.3. Fundamentación jurídica para los lineamientos propositivos.**

La introducción del modelo global de derechos humanos e inclusión social en el Ecuador, consiste en la eliminación de barreras que limitan la autonomía y el ejercicio de derechos

humanos de las personas discapacitadas, para poder lograr la plena convivencia y el desarrollo de sus capacidades.

La inclusión laboral de personas con discapacidad, es el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad; sin embargo, hay características propias en el proceso de inclusión con las cuales se puede trabajar para mejorar la calidad del trabajo de un colaborador con discapacidad.

Al ser considerada la inclusión laboral como un derecho de las personas con discapacidad de acceder a espacios en igualdad de condiciones para el desarrollo de sus potencialidades, y al considerarse al trabajo como un derecho fundamental, reconocido por la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 33, artículo 47, numeral 5; asimismo, en Instrumentos Internacionales, tales como: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 6, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo 27, así como lo determina el numeral 2 del artículo 326 de la Constitución “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles” y pese a que en la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 47, se determine un porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad que deben ser contratadas por entidades públicas y las empresas privadas, los resultados de la presente investigación socio jurídica demuestran que no existe la inclusión laboral de las personas discapacitadas.

Los resultados principales que demuestran la Inaplicabilidad del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, se los ha recabado mediante la técnica de la encuesta, específicamente ante el planteamiento de la interrogante segunda, la cual dice: El artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades dispone que la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de 4% de personas con discapacidad ¿Cree usted que existe el cumplimiento de esta disposición legal por parte de los empleadores públicos y privados?; los trabajadores y empleados públicos, respondieron, que no, en un 45% y 38% respectivamente, lo cual demuestra que no existe el cumplimiento de la disposición legal antes mencionada y por lo cual, se puede determinar que no existe la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, en Ecuador existe una población de 18.290.614 habitantes de los cuales 471.205 son personas con discapacidad, sin embargo, no todas las personas que pertenecen a este grupo de atención prioritaria cuentan con un empleo, de acuerdo al Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades solamente 68.901 personas con discapacidad son incluidas laboralmente en entidades públicas o empresas privadas.

Durante la vigencia de la Constitución del 2008 y de las normas jurídicas encaminadas a implementar la inclusión laboral en Ecuador, como es el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, se han implementado políticas públicas encaminadas a la inclusión laboral de este grupo de atención prioritaria, es así que se han establecido incentivos de carácter tributario para las instituciones públicas y empresas privadas que cumplan con más del porcentaje del establecido en la ley, así como en materia de contratación pública un puntaje adicional a los oferentes en caso que cuenten con personas con discapacidad como trabajadores y socios, también en el concurso de méritos y oposiciones donde se declara ganador si una persona con discapacidad está concursando, siempre y cuando se hayan cumplido con una serie de requisitos, en la ley también se puede encontrar sanciones de carácter pecuniario y administrativas para los que incumplan con las disposiciones orientadas a garantizar la inclusión laboral.

Es así que se ha pretendido garantizar y promover el derecho al trabajo y el principio de igualdad a las personas con discapacidad, lo que, hasta el día de hoy, no se ha visto resultados positivos o un avance significativo. Frente a ello, podemos deducir que nos encontramos ante la Inaplicabilidad del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, además de ello tenemos que hablar sobre el papel fundamental que cumplen las inspectorías del trabajo, las cuales según la ley, su deber principal es velar por el cumplimiento del ordenamiento laboral vigente, sin embargo, las medidas empleadas para lograr el cumplimiento no siempre son las más adecuadas para garantizar el acatamiento de la ley, o para sancionar a los infractores, es por ello que, podemos decir que estamos sufriendo una crisis en el cumplimiento de la normativa en el mundo del trabajo, existe el desconocimiento de la legislación laboral por parte de los empleadores y trabajadores, que les impide cumplir con sus obligaciones y ejercer sus derechos, respectivamente. Los inspectores del trabajo, son los que deben promover el cumplimiento de la legislación laboral y en caso contrario, se han determinado sanciones para los infractores, sin embargo, la aplicación de dichas sanciones debe estar respaldadas de procedimientos adecuados y expeditos, con el fin de imponer y hacer efectivas las multas, además de contar con una estructura legal de base, la cual debe ser coherente y relacionarse con las demás disposiciones contenidas en los Códigos y Leyes.

En Ecuador, las sanciones pecuniarias por el incumplimiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, se han previsto en, el Código del Trabajo, en la Ley Orgánica de Discapacidades y en la Ley Orgánica de Servicio Público, en donde el monto por la infracción denominada como grave por la LOD, en todos estos cuerpos normativos varían, y hay una sanción administrativa únicamente para la autoridad nominadora, en caso de reincidencia, la cual será causal de remoción o destitución; frente a estas consideraciones podemos concluir que no

existen normas claras y exactas por las cuales el inspector del trabajo pueda actuar de manera segura e imponer la multa correspondiente.

Otro punto que considero importante, es que según los encuestados no existen dichas visitas encaminadas a verificar el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral, por lo que, si no hay nadie que vele por el cumplimiento de la disposición del artículo 47, ninguno de los empleadores cumplirá con lo establecido en la ley, pese a que es un deber legal que debe ser cumplido y sin la aplicación de las sanciones correspondientes, la ley queda en desuso.

A partir de tales razonamientos a los que se ha llegado mediante la doctrina, metodología, resultados, considero necesario y propongo los siguientes puntos, con el fin de que se aplique el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, lo que garantizara la inclusión laboral de las personas con discapacidad; en primer lugar, que se establezca de forma clara y concreta la cuantía de la multa que deben cancelar los empleadores privados y públicos que incumplan con el porcentaje de inclusión laboral; en segundo lugar, es necesario que el Ministerio del Trabajo lleve a cabo un control, verificación y seguimiento del porcentaje de inclusión laboral y que se impongan las sanciones correspondientes; en tercer lugar, considero que los empleadores juegan un papel muy importante para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, por lo cual deben imponer el ejemplo para las demás empresas e instituciones públicas.

Además de ello, considero que se deben llevar a cabo programas de capacitación que reeduzcan sobre el tema de la discapacidad, dirigidos tanto a empleadores, empleados y trabajadores, personas con discapacidad y a sus familiares, para la comprensión y conciencia a nivel nacional sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es necesario tomar en cuenta los temas de accesibilidad y las de implementación de un perfil inclusivo previa convocatoria de trabajo. Estos programas pueden ser promovidos tanto por el Ministerio del Trabajo, con colaboración con el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades y demás organizaciones que conozcan del tema; y, tengan información que logre concientizar a todas las personas, que informen sobre los derechos que gozan y su facultad de exigirlos, para así poder lograr un nuevo pacto social.

Finalmente, en el transcurso de los años se han implementado una serie de políticas públicas dirigidas a promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sin embargo, no se han conseguido resultados significativos y permanentes, considero que es necesario revisar y reestructurar las políticas públicas para poder obtener resultados positivos, además de ello, se debe fortalecer y financiar a cada organismo encargado de garantizar la inclusión laboral, además de determinar responsabilidad claras con el fin de velar por el cumplimiento del

porcentaje de inclusión laboral y la inclusión laboral de las personas con discapacidad; por último, considero que se deben monitorear y evaluar las políticas públicas.

Por otro lado, es necesario garantizar el derecho a la educación hasta el tercer nivel de las personas con discapacidad, para que ellos puedan desarrollar destrezas y aptitudes idóneas, lo que contribuirá a su inclusión social y el acceso a un empleo, mediante la socialización con su entorno, se eliminaran los prejuicios negativos sobre la productividad de las personas con discapacidad y los costos de su inclusión.

Hemos visto que es necesario el cambio social de los modelos mentales adoptados desde épocas antiguas en cuanto a la discapacidad, para ello es necesario la concientización de las personas, para eliminar la discriminación y los prejuicios, con el fin de deconstruir una sociedad de estigmas y construir una sociedad inclusiva, que sea respetuosa ante la diversidad, lo que ayudara también a la sostenibilidad y economía del país.



## **8. Conclusiones.**

Una vez desarrollados los resultados y discusión del presente trabajo investigativo, se logró determinar las siguientes conclusiones:

- La Aplicación de la Ley Orgánica de Discapacidades en el Ecuador a pesar de promover el respeto, la garantía de los derechos de las personas con discapacidad y el modelo de derechos humanos e inclusión social adoptado en 1990, seguirá cumpliendo con su propósito, en la medida en que la sociedad aprenda a respetar y exigir la diversidad, contribuya a formar un país inclusivo, eliminando así las barreras que impidan la inclusión de una persona con discapacidad.
- El cumplimiento y acatamiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en lo relacionado con el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, por parte de las instituciones públicas y empresas privadas, es casi nulo, las sanciones determinadas por su incumplimiento no se imponen a los empleadores que inobservar esta disposición jurídica, ya que los mecanismos de control que se han implementado por parte del Ministerio de Trabajo, junto con el Ministerio de Inclusión Económica y Social, no son efectivos.
- La Inaplicabilidad del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades por parte de los empleadores privados y públicos, impide que en el Ecuador exista una efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad y vulnera el derecho humano al trabajo, reconocido en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador.
- Es necesario que se diseñe e incorpore un proceso de inclusión laboral por parte de las empresas privadas y públicas, al momento de contratar a una o más personas con discapacidad, que esté enfocado al acompañamiento en el lugar de trabajo, a la adaptación de puestos de trabajo, a colaborar en la integración con sus compañeros; con el fin de que la contratación perdure y se verifique la permanencia laboral de la persona con discapacidad.
- Las causas originadas por la Inaplicabilidad del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral, son la inadecuada infraestructura de las entidades públicas y empresas privadas; no se realiza previamente a una contratación un levantamiento de perfil inclusivo, con la variable de discapacidad; no se llevan a cabo programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación sobre la correcta atención y trato de compañeros de trabajo que padezcan de

discapacidad; por último, no se sanciona el incumplimiento del porcentaje de inclusión laboral, ni se verifica su cumplimiento.

- Y, las consecuencias que se originan a partir de las causas de Inaplicabilidad del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en relación al porcentaje de inclusión laboral, son la inaccesibilidad de las personas con discapacidad en su entorno de trabajo; la transgresión del principio de diversidad de discapacidades al no existir un proceso de selección que contenga la variable de discapacidad; además, la formación de prejuicios equivocados, la discriminación, el trato desigual, la vulneración de derechos humanos, y; la no inclusión laboral que origina que las personas con discapacidad no tengan acceso a una vida de calidad.

## **9. Recomendaciones.**

Las recomendaciones que se estima pertinente presentar son las siguientes:

- Se recomienda al Ministerio del Trabajo realizar un seguimiento periódico del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, además de verificar si el espacio de trabajo es adecuado, también es necesario que mediante programas se concientice a los empleadores sobre el obligatorio cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Discapacidades, especialmente del artículo 47.
- Se recomienda al Ministerio de Inclusión Económica y Social verificar el correcto cuidado de las personas con discapacidad severa por parte de sus representantes legales, parientes o familiares que de forma sustituta pertenecen al porcentaje de inclusión laboral en alguna empresa privada o institución pública.
- Se sugiere que los empleados públicos y privados, accedan a programas y capacitaciones de aprendizaje sobre temas relacionados a la discapacidad, para facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Se recomienda a las empresas públicas y privadas, el diseño de un perfil inclusivo, que contenga la variable de discapacidad, además de tomar en cuenta la diversidad de discapacidades, previamente a ofertar una vacante, así como también realizar un seguimiento después de su contratación para verificar su integración.
- Se sugiere a los empleadores del sector privado y público, que brinden la oportunidad de empleo a las personas que padecen de alguna discapacidad, que cumplan con la Ley, para que juntos podamos formar una sociedad inclusiva y equitativa, contribuyendo a mejorar la economía del país y su masa productiva.
- Se aconseja revisar las políticas públicas orientadas a promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad; y, si es necesario reestructurarlas, en base a los datos estadísticos actuales y con la participación activa de las personas con discapacidad, además de buscar mecanismos idóneos para su ejecución, con el fin de obtener los resultados previstos.

### **9.1. Lineamientos propositivos.**

A partir de los razonamientos a los que se ha llegado mediante el estudio de la doctrina, la aplicación de la metodología y el análisis de los resultados obtenidos por medio de la encuesta y la entrevista, considero necesario y propongo los siguientes lineamientos propositivos, con el fin de que se aplique el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades y se garantice la inclusión laboral de las personas con discapacidad en condiciones iguales al resto.

En primer lugar, que se establezca de forma clara y concreta el monto de la multa que deben cancelar los empleadores privados y públicos que incumplan con el porcentaje de inclusión laboral, así como que se establezcan procedimientos ágiles;

En segundo lugar, que los empleadores privados y públicos cumplan con la obligación legal de contratar el 4% de trabajadores con discapacidad, ayudando así a la inclusión laboral de este grupo de atención prioritaria, para ello, se requiere adaptar el lugar de trabajo para garantizar su accesibilidad y su integración laboral;

En tercer lugar, llevar a cabo por parte del Ministerio del Trabajo y el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidad, en colaboración con otros organismos, programas de capacitación que reeduchen sobre la discapacidad, dirigidos a empleadores, empleados y trabajadores, personas con discapacidad y sus familiares, para concientizar sobre la inclusión laboral, sobre los derechos que gozan y sobre las responsabilidades legales, también sobre la accesibilidad y la implementación de un perfil inclusivo previo a toda contratación.

Otro punto que considero importante es garantizar el derecho a la educación hasta el tercer nivel de las personas con discapacidad, para que ellos puedan desarrollar destrezas y aptitudes idóneas, lo que contribuirá a su inclusión social y el acceso a un empleo, mediante la socialización con su entorno, se eliminaran los prejuicios negativos sobre la productividad de las personas con discapacidad y los costos de su inclusión.

Por otro lado, considero que es necesario revisar y reestructurar las políticas públicas para poder obtener resultados positivos, además de ello, se debe fortalecer y financiar a cada organismo encargado de garantizar la inclusión laboral, además de determinar responsabilidades claras con el fin de velar por el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral y la inclusión laboral de las personas con discapacidad; por último, considero que se deben monitorear y evaluar las políticas públicas.

En definitiva, estimo muy importante el cambio social en el modo de concebir la discapacidad, es necesario para eliminar los prejuicios, con el fin de deconstruir una sociedad de estigmas y construir una sociedad inclusiva, que sea respetuosa ante la diversidad, lo que ayudara también a la sostenibilidad y economía del país.

En conclusión, es necesario que se garantice el ejercicio y goce del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en nuestro país, con el fin de alcanzar el respeto a la diversidad y la inclusión social, ya que esto permite la autonomía y que este grupo de atención prioritaria pueda afianzar sus habilidades y aptitudes.

## 10. Bibliografía.

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), *Trabajando con personas con discapacidad en desplazamiento forzado*, 2019, disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/es/docid/5e94f5a44.html> [Accesado el 22 diciembre 2022] (s.f.).

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0175, *Instructivo que regula el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad*. Quito, Ecuador. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/08/MDT-2018-0175-EXPEDIR-EL-INSTRUCTIVO-QUE-REGULA-EL-PORCENTAJE-DE-INCLUSION-LABORAL-DE-PERSONAS-CON-DISCAPACIDAD.pdf?x42051>

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0180, *Norma para la calificación y certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad*. Quito, Ecuador. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/MDT-2018-0180-EXPEDIR-LA-NORMA-PARA-LA-CALIFICACION-Y-CERTIFICACION-DE-SUSTITUTOS-DIRECTOS-DE-PERSONAS-CON-DISCAPACIDAD-VG-R.O.pdf?x42051>

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-180, *Norma técnica del subsistema de selección de personal*. Quito, Ecuador. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/10/MDT-2022-180-Norma-de-Seleccion-DE-Personal-4-10-22-sig-ned.pdf?x42051>

Agencia de la ONU para los Refugiados. (marzo de 2018). ACNUR. Recuperado el 22 de 12 de 2022, de [https://cms.emergency.unhcr.org/documents/11982/51766/UNHCR%2C+Policy+on+age%2C+gender+and+diversity%2C+2018/1dfe2792-5be1-4e9a-870c-8e5e9f37be4d#\\_ga=2.241123139.1916072150.1671745882-1540147582.1671745882](https://cms.emergency.unhcr.org/documents/11982/51766/UNHCR%2C+Policy+on+age%2C+gender+and+diversity%2C+2018/1dfe2792-5be1-4e9a-870c-8e5e9f37be4d#_ga=2.241123139.1916072150.1671745882-1540147582.1671745882)

Cabanellas, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental* (18 ed.). Buenos Aires, Argentina: Heliastra.

Defensoría del Pueblo del Ecuador . (2022). *Defensoría del Pueblo del Ecuador, Aportes al Proceso de Construcción de la Observación General 27 de la CDPD*. Quito: Defensoría del Pueblo .

World Health Organization. (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud: CIF: versión abreviada, Versión abreviada*. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/43360>

- CONADIS. (2019). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Recuperado el 22 de 12 de 2022, de <https://drive.google.com/file/d/1PmXE2JeM5UPbJmO4ZWHTMb8TVJIqyzal/view>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2019). *Boletín Informativo CONADIS 2019*. Quito.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (13 de septiembre de 2022). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Recuperado el 23 de diciembre de 2022, de <https://drive.google.com/file/d/1Cp2RpVHsks4VOeC-FoT43CY02oGVPO1fH/view>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (6 de febrero de 2022). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/la-insercion-laboral-para-personas-con-discapacidad-se-fortalece-con-la-firma-de-convenio-interinstitucional/>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (enero de 2022). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Recuperado el 23 de diciembre de 2022, de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades . (2022). *Evaluación a la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades ANID 2017-2021*. Quito: Unidad de Observancia, Seguimiento y Evaluación.
- Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008.
- Coordinación Técnica-CONADIS. (2017). *DERECHOS HUMANOS, INCLUSIÓN LABORAL Y BUENAS PRÁCTICAS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*.
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU 2006) ratificada por el Ecuador en el año 2008.
- Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (1999) ratificada por el Ecuador en el año 2004.
- Código de Trabajo, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 167 de 16 de diciembre de 2005.
- Código Civil, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 46 de 24 de junio de 2005.

Banco Mundial. (03 de diciembre de 2021). Grupo Banco Mundial. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/infographic/2021/12/03/rompiendo-barreras-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-en-america-latina-y-el-caribe>

Decreto 2011 de 2017. Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.

Diccionario de la Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario de la Real Academia Española*. Recuperado el 22 de 12 de 2022, de <https://dle.rae.es/vulnerar?m=form>

Diccionario panhispánico del español jurídico. (s.f.). *Diccionario panhispánico del español jurídico*, 2022. Recuperado el 21 de 12 de 2022, de <https://dpej.rae.es/lema/empleador-ra>

*Diccionario panhispánico del español jurídico*, 2022. (s.f.). Recuperado el 21 de 12 de 2022, de <https://dpej.rae.es/lema/persona-con-discapacidad>

Diccionario panhispánico del español jurídico, 2022. (s.f.). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Recuperado el 21 de 12 de 2022, de <https://dpej.rae.es/lema/trabajador-ra>

Diccionario panhispánico del español jurídico, 2022. (s.f.). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Recuperado el 22 de 12 de 2022, de <https://dpej.rae.es/lema/contrato-de-trabajo>

Dirección de Investigación y Estudios del Trabajo. (2022). *Ministerio del Trabajo*. Recuperado el 22 de 12 de 2022, de [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/04/BoletinAnual\\_Final.pdf?x42051](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/04/BoletinAnual_Final.pdf?x42051)

Dirección Nacional de Estadística y Análisis de la Información del Sistema Nacional de Salud. (5 de Marzo de 2023). *Ministerio de Salud Pública*. Obtenido de <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNGQ1MjY4MWUtMjdINC00Y2RhLTlmNGMtZmFjN2I4OTEyOGYzIiwidCI6IjcwNjIyMGRiLTliMjktNGU5MS1hODI1LTl1NmIwNmQyNjlmMyJ9&pageName=ReportSectionfa9aefa7805f261b2222>

- Flores, J., y Álava, M. (2020). La pensión por discapacidad del MIES: Tipo y grado e inclusión laboral. *Revista Espacios*, 41, 2. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n40/a20v41n40p16.pdf>
- Forbes. (Julio de 2020). *Forbes*. Recuperado el 25 de 12 de 2022, de [https://images.forbes.com/forbesinsights/StudyPDFs/Innovation\\_Through\\_Diversity.pdf](https://images.forbes.com/forbesinsights/StudyPDFs/Innovation_Through_Diversity.pdf)
- Grisolia, J. (2019). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot - La Ley.
- Guerrero, G. (2018). *Manual de Derecho del Trabajo*. Bogotá: Leyer.
- Herrera, J., & Camacho, A. (2019). *Derecho Individual del Trabajo*. Bogotá: Universidad del Rosario. doi: <https://doi.org/10.12804/tj9789587843149>
- Humeres, H. (2018). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- Imacaña, S., y Villacrés, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Sociedad & tecnología*.
- Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en Suplemento del Registro Oficial No. 796 de 25 de septiembre de 2012.
- Ley Orgánica de Servicio Público, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No.294 de 06 de octubre de 2010.
- Ley No. 19.691 Personas con Discapacitadas, publicada en el Registro Nacional de Leyes y Decretos el 20 de noviembre de 1989.
- Ley No. 18.651 Protección Integral de Personas con Discapacidad, publicada en el Registro Nacional de Leyes y Decretos el 09 de marzo de 2010.
- Ley No. 16.095, por la que se establece un sistema de protección integral a las personas discapacitadas, publicada en el Diario Oficial el 20 de noviembre de 1989.
- Ley No. 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, publicada en el Congreso de la República del Perú el 24 de diciembre de 2012.



Ley estatutaria 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. 27 de febrero de 2013.D.O.No. 48717.

Martínez, J. (2021). *Derecho laboral individual: parte general y pensiones* (1a ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.

Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2018). *Calificación de la discapacidad - Manual 2018*. Quito: Dirección Nacional de Normatización, MSP.

Ministerio del Trabajo. (2020). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/01/Copia-de-ModalidadesContractuales\\_V5.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/01/Copia-de-ModalidadesContractuales_V5.pdf)

Nieves, J. (2019). *Introducción al Derecho del Trabajo* (1a ed.). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Organización Panamericana de la Salud. (s.f.). *OPS*. Recuperado el 21 de diciembre de 2022, de <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>

ONU: Asamblea General, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, 10 diciembre 1948, 217 A (III), disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/es/docid/47a080e32.html> [Accesado el 28 diciembre 2022]

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU 1976), ratificado por el Ecuador en el año 1969.

Programa Pacto de Productividad y Ministerio del Trabajo. (26 de mayo de 2021). *Gobierno de Colombia*. Obtenido de [https://www.fundacioncorona.org/sites/default/files/documentos\\_tecnicos/Cartilla%20ABC%20v2.pdf](https://www.fundacioncorona.org/sites/default/files/documentos_tecnicos/Cartilla%20ABC%20v2.pdf)

Real Academia Española, 2022. (s.f.). *RAE*. Recuperado el 22 de 12 de 2022, de <https://dle.rae.es/diversidad>

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, publicada en la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado el 3 de diciembre de 2013.

Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en Suplemento del Registro Oficial No.194 de 27 de octubre de 2017.

Reglamento a la Ley Orgánica de Sistema Nacional de Contratación Pública, publicado en Suplemento 87 del Registro Oficial No. 458 de 20 de junio de 2022.

Reglamento Técnico Ecuatoriano de Normalización RTE INE 042 “Accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico”, publicada en Suplemento 69 del Registro Oficial No. 91 del 18 de noviembre del 2009.

Reglamento a la Ley No. 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, publicado en el Congreso de la República del Perú el 8 de abril de 2014.

Rodas-Tobar, Mónica Isabel, Andrés-Romero, Magdalena Pilar, & Astudillo-Guillén, Diego Bolívar. (2022). Proyecto de inserción laboral inclusivo: formulación de su gestión organizacional. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 368-384. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.10>

Tomalá, M. (11 de Noviembre de 2020). *Repositorio de la Universidad Estatal Península de Santa Elena*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/5531>

Unidas, N. (3 de mayo de 2008). *Organización de las Naciones Unidas*. Recuperado el 21 de 12 de 2022, de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Villalon, J. C. (2022). *COMPENDIO DE DERECHO DEL TRABAJO* (12 ed.). Sevilla: TECNOS.

## 11. Anexos.

### Anexo No.1 Informe favorable de estructura y coherencia del Proyecto de Integración Curricular



UNL

Universidad  
Nacional  
de Loja

**CARRERA DE  
DERECHO**

Loja, 15 de diciembre de 2022

Señor

**Dr. Mario Sánchez Armijos. Mg. Sc.**

**DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.**

Ciudad.-

De mi consideración:

A través del presente me es grato expresar a usted un cordial saludo, a la vez de manera respetuosa y en cumplimiento a la notificación de la providencia de fecha 29 de noviembre del 2022, a las 08h29, donde dispone que emita informe sobre la **estructura y coherencia del proyecto** de tesis titulado: **“INAPLICABILIDAD DEL ARTICULO 47 DE LA LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES EN RELACION AL PORCENTAJE DE INCLUSION LABORAL”**, presentado por la señorita postulante **Angie Gabriela Hidalgo García**, y en cumplimiento con lo dispuesto en el Art. 226 del Reglamento de Régimen Académico UNL, 2021; y, con sujeción a la Guía para la Formulación del Proyecto de Integración Curricular, al respecto tengo a bien informarle lo siguiente:

#### **1.- INFORMACIÓN GENERAL:**

- a.- Título:** La señorita postulante presenta su proyecto bajo el epígrafe: **“INAPLICABILIDAD DEL ARTICULO 47 DE LA LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES EN RELACION AL PORCENTAJE DE INCLUSION LABORAL”**.
- b.- Autor:** **Angie Gabriela Hidalgo García**.
- c.- Docente Designado:** Dr. Freddy Ricardo Yamunaqué Vite. PhD.

#### **2.- DESGLOSE DEL INFORME.**

Una vez que he realizado un detallado y minucioso estudio del proyecto de investigación jurídica bajo el título: **“INAPLICABILIDAD DEL ARTICULO 47 DE LA LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES EN RELACION AL PORCENTAJE DE INCLUSION LABORAL”**, ejecutadas las correcciones de forma sugeridas, esta temática cumple con los requerimientos jurídicos, doctrinarios y normativos en la materia del Derecho Laboral, lo que resulta apto para su desarrollo, por constituir un problema



unl

Universidad  
Nacional  
de Loja

**CARRERA DE  
DERECHO**

jurídico trascendente que amerita ser tratado en un trabajo de tesis previa la obtención del Título de Abogado.

### **3.-PROBLEMATICA.**

El proyecto estudiado reviste claridad en el objeto de estudio que será emprendido a través del proyecto de investigación, lo que constituye un problema jurídico, tomando en cuenta la tendencia contenida en principios constitucionales, doctrinarios y jurisprudenciales, respecto del problema propuesto en lo que respecta al régimen laboral de las personas con discapacidades y su inclusión a partir del año de 1990 hasta la actualidad, ahora bien se reconoce como personas con discapacidad como sujetos de derecho y se identifica el verdadero problema que son las barreras sociales que existen y que deben ser eliminadas para que todas las personas con discapacidad puedan gozar y ejercer sus derechos fundamentales sin limitaciones.

El modelo de los derechos humanos e inclusión social introducido en nuestra nación a partir del año de 1990 se preocupa por desarrollar un nuevo ideal de discapacidad, esto con el fin de que todas las personas alrededor del mundo se desprendan de conocimientos equívocos sobre la discapacidad y se formen en cuanto a la realidad social que no debería ser ignorada con la reflexión de las personas inmersas en este tipo de discapacidades, el modelo de desarrollo introducido a partir de la promulgación de la normativa internacional a raíz de ello los países empiezan a adoptar este nuevo modelo e incluir en sus legislaciones y poner en práctica esta nueva definición ajustada a la realidad, de esta manera las personas con discapacidad se incluyen a aquellas que tengan deficiencia física, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, las mismas que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva al servicio de la sociedad.

### **4. JUSTIFICACIÓN.**

La justificación se la explica en forma detallada, precisando los fundamentos que demuestran el proyecto de investigación dentro del Derecho Laboral, lo que engloba tres aspectos fundamentales de elemental trascendencia, por un lado el aspecto social, por otro lado el aspecto académico y finalmente el aspecto jurídico, que



UNL

Universidad  
Nacional  
de Loja

**CARRERA DE  
DERECHO**

contribuyen a la resolución de problemas socio jurídicos, con el fin de alcanzar la paz social y la convivencia armónica en la sociedad. Así como la relevancia y actualidad de la temática, de la factibilidad de hacerlo por existir los medios documentales, entre ellos los bibliográficos, informáticos, doctrinales, documentales, de la práctica profesional.

#### **5.- OBJETIVOS.**

Los objetivos tienen relación con el problema central, objeto de estudio, esto es de realizar un estudio doctrinario y jurídico respecto a la inaplicabilidad del artículo 47 de la ley de discapacidades con porcentaje de inclusión. En los objetivos específicos se plantea; determinar causas y consecuencias del incumplimiento del artículo 47, de inclusión laboral, demostrar que existe la inaplicabilidad del artículo 47 en porcentaje de inclusión laboral, y realizar un estudio comparativo respecto al porcentaje de inclusión laboral.

#### **6.- METODOLOGÍA.**

La metodología con la que se realizará la presente investigación jurídica, está determinada por métodos y técnicas que se van a utilizar, explicando su empleo y el propósito de los mismos, tomando en cuenta el orden científico del proyecto en la dirección jurídica del problema planteado que comprenderá el universo de estudio en los ámbitos local, regional, nacional y extranjero, con referentes doctrinarios, casuísticos y estadísticos.

#### **7.- MARCO TEORICO.**

El señor postulante ofrece en el proyecto un importante marco teórico a desarrollar sobre temáticas en lo concerniente al derecho laboral en lo que respecta la inclusión laboral a las personas discapacitadas en el proceso para el empleo digno que se encuentran en condición de vulnerabilidad aquellas que se encuentran con medida de que la inclusión laboral de las personas discapacitadas y una buena relación entre trabajadores y empleados, y de lo determinado en el desarrollo administrativo cuestiones que en la presente trabajo de integración curricular será ejecutada.



UNL

Universidad  
Nacional  
de Loja

**CARRERA DE  
DERECHO**

#### **8.- PERTINENCIA.**

Por las consideraciones antes anotadas en cumplimiento del Art. 225 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja 2021, me permito emitir **INFORME FAVORABLE DE LA ESTRUCTURA Y COHERENCIA DEL PROYECTO** sobre el título: **“INAPLICABILIDAD DEL ARTICULO 47 DE LA LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES EN RELACION AL PORCENTAJE DE INCLUSION LABORAL”**, presentado por el señor postulante **Angie Gabriela Hidalgo García**, a favor de que se realice el trabajo de tesis de investigación jurídica previo a optar por el Título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

Del Señor Director de la Carrera de Derecho, muy atentamente.



Firmado electrónicamente por  
**FREDDY RICARDO  
YAMUNAQUE VITE**

Dr. Freddy Yamunaqué Vite. PhD.

**DOCENTE CARRERA DE DERECHO**

## Anexo No. 2 Oficio de designación de director del trabajo de integración curricular



UNL

Universidad  
Nacional  
de Loja

SECRETARIA GENERAL  
FACULTAD JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

Presentada el día de hoy, cuatro de enero de dos mil veintitrés, a las ocho horas con dos minutos. Lo certifica, la Secretaria Abogada de la Facultad Jurídica Social y Administrativa de la UNL.

ENA REGINA  
PELAEZ  
SORIA

Firmado digitalmente  
por ENA REGINA  
PELAEZ SORIA  
Fecha: 2023.01.04  
09:09:09 -05'00'

Dra. Ena Regina Peláez Soria, Mg. Sc  
**SECRETARIA ABOGADA DE LA  
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**

Loja, 04 de enero de 2023, a las 08H03. Atendiendo la petición que antecede, de conformidad a lo establecido en el **Art. 228 Dirección del trabajo de integración curricular o de titulación**, del Reglamento de Régimen Académico de la UNL vigente; una vez emitido el informe favorable de estructura, coherencia y pertinencia del proyecto, se designa al Dr. Freddy Ricardo Yamunaqué Vite, Ph. D., Docente de la Carrera de Derecho de la Facultad Jurídica Social y Administrativa, como **DIRECTOR del Trabajo de Integración Curricular o Titulación**, titulado: "INAPLICABILIDAD DEL ARTICULO 47 DE LA LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES EN RELACION AL PORCENTAJE DE INCLUSION LABORAL", de autoría de la Srta. ANGIE GABRIELA HIDALGO GARCÍA. Se le recuerda que conforme lo establecido en el Art. 228 antes mencionado. Usted en su calidad de director del trabajo de integración curricular o de titulación "será responsable de asesorar y monitorear con pertinencia y rigurosidad científico-técnica la ejecución del proyecto y de revisar oportunamente los informes de avance, los cuales serán devueltos al aspirante con las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para asegurar la calidad de la investigación. Cuando sea necesario, visitará y monitoreará el escenario donde se desarrolle el trabajo de integración curricular o de titulación". **NOTIFIQUESE para que surta efecto legal.**



Firmado digitalmente por:  
MARIO ENRIQUE  
SANCHEZ ARMIJOS

Dr. Mario Enrique Sanchez Armijos, Mg. Sc.  
**DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO**

Loja, 04 de enero de 2023, a las 08H04. Notifiqué con el decreto que antecede al Dr. Freddy Ricardo Yamunaqué Vite, Ph. D., para constancia suscriben:



Firmado digitalmente por:  
FREDDY RICARDO  
YAMUNAQUE VITE

Dr. Freddy Ricardo Yamunaqué Vite, Ph. D.,  
**ASESOR DEL PROYECTO**



Firmado digitalmente por:  
NANCY  
MIREYA

Elaborado por: Nancy M. Jaramillo

C.C. Srta. Angie Gabriela Hidalgo García  
Expediente de Estudiante

ENA REGINA  
PELAEZ  
SORIA

Firmado  
digitalmente por  
ENA REGINA  
PELAEZ SORIA  
Fecha: 2023.01.04  
09:09:20 -05'00'

Dra. Ena Regina Peláez Soria, Mg. Sc.  
**SECRETARIA ABOGADA**

## Anexo No. 3 Formato de encuesta dirigida a trabajadores y empleados del sector público



UNL

Universidad  
Nacional  
de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa  
Carrera de Derecho  
Proyecto de Integración Curricular

### ENCUESTA DIRIGIDA A TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL SECTOR PÚBLICO

Reciba un cordial saludo por parte de quien suscribe,

Les saluda Angie Gabriela Hidalgo García, estudiante del Octavo ciclo de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja. El motivo de la presente es solicitar su participación dentro de mi Proyecto de Integración Curricular, denominado **“INAPLICABILIDAD DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES EN RELACIÓN AL PORCENTAJE DE INCLUSIÓN LABORAL”**, de la manera más respetuosa le solicito se sirva a contestar con total sinceridad la siguiente encuesta, recalcando que, la información obtenida servirá únicamente para el desarrollo del presente trabajo de investigación y se guardará absoluta confidencialidad.

De antemano agradezco su colaboración.

### CUESTIONARIO

1. ¿Cree usted que las empresas privadas o instituciones públicas cuentan con infraestructura adecuada que facilite la accesibilidad de las o los trabajadores con discapacidad?

Si ( )

No ( )

¿Por qué?

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

2. El artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades dispone que la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de (4%) de personas con discapacidad. ¿Cree usted que existe el cumplimiento de esta disposición legal por parte de los empleadores públicos y privados?

Si ( )

No ( )



¿Por qué?

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

3. El artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades prevé la contratación de personas con discapacidad en labores apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. ¿Considera usted que esta disposición busca garantizar la permanencia laboral de la persona discapacitada y su desarrollo profesional?

Si ( )

No ( )

¿Por qué?

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

4. Según el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, 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. ¿Cree usted que existe el cumplimiento de esta disposición legal por parte de los empleadores públicos y privados?

Si ( )

No ( )

¿Por qué?

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

5. ¿Ha participado usted en programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación sobre la correcta atención y trato de compañeros de trabajo que padezcan discapacidad?

Si ( )

No ( )

¿Quién realizó las capacitaciones?

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

6. El Ministerio de Trabajo es el ente encargado de realizar 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. ¿Sabe usted si en su lugar de trabajo se realizan dichos seguimientos y controles de inclusión laboral?

Si ( )

No ( )

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN 😊

## Anexo No.4 Formato de entrevista dirigida a empleadores privados y públicos



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**  
**CARRERA DE DERECHO**

### PROYECTO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

#### ENTREVISTA DIRIGIDA A EMPLEADORES PRIVADOS Y PÚBLICOS.

1. ¿Cree usted que las empresas privadas e instituciones públicas cuentan con infraestructura adecuada que facilite la accesibilidad de las o los trabajadores con discapacidad?

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

2. ¿Cree usted que existe el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral por parte de los empleadores públicos y privados? ¿de los sustitutos?

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

3. ¿Cree usted importante el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad?

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

4. ¿Cómo cree usted que se puede garantizar la permanencia laboral de la persona discapacitada y su desarrollo profesional-personal?

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

5. ¿Cree usted necesario que previamente a realizar una contratación se realice un levantamiento de perfil inclusivo?

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

6. ¿Al momento de contratar a una persona con discapacidad se realiza un seguimiento y control a su ingreso y durante su permanencia?

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

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## Anexo No. 5 Declaratoria de Aptitud de Titulación



FACULTAD, JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA  
**SECRETARÍA GENERAL**

### DECLARATORIA DE APTITUD DE TITULACIÓN.

Ph.D.  
Elvia Zhapa Amay.  
**DECANA DE LA FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA.**

#### RESUELVO:

Conocido el informe emitido mediante Informe No. UNL-FJSA-SG-2023-0467 de 09 de marzo de 2023, por la Dra. Ena Regina Peláez Soria, Secretaria Abogada de la Facultad, en el que se establece que la **Srta. HIDALGO GARCIA ANGIE GABRIELA** de nacionalidad ecuatoriana, con cédula Nro. **1950026920**, ha cumplido con los requisitos establecidos en el Art. 235 del Reglamento de Régimen Académico de la UNL en vigencia; me permito resolver:

Declaro la **APTITUD DE TITULACIÓN**, previo a la obtención del Título de **ABOGADA** en favor de la **Srta. HIDALGO GARCIA ANGIE GABRIELA**.

Notifíquese con el presente a la interesada.

Loja, 09 de marzo de 2023.

ELVIA  
MARICELA  
ZHAPA AMAY

Firmado digitalmente  
por ELVIA MARICELA  
ZHAPA AMAY  
Fecha: 2023.03.13  
21:47:07 -05'00'

Ph.D. Elvia Zhapa Amay,  
**DECANA DE LA FACULTAD JURÍDICA,  
SOCIAL Y ADMINISTRATIVA.**

C.C. **Hidalgo García Angie Gabriela.**  
Carrera de Derecho.  
Secretaría General.  
Expediente estudiantil.



Firmado digitalmente por  
**KARINA PAOLA ROJAS  
JARAMILLO**

Elaborado por: Abg. Karina Rojas J.

## Anexo No.6 Certificado del Tribunal de Grado



Loja, 24 de mayo de 2023

### EL TRIBUNAL DE GRADO

#### CERTIFICA:

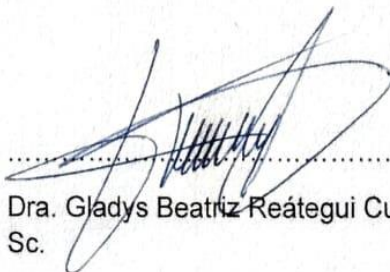
Que: Los integrantes del Tribunal De Sustentación Y Calificación De Trabajo de Integración Curricular previo a dar cumplimiento con lo que dispone el Art. 236 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, procedió a reunirse con la finalidad de socializar los contenidos del trabajo de investigación presentado por la señorita **Angie Gabriela Hidalgo García, titulado “ INAPLICABILIDAD DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES EN RELACIÓN AL PORCENTAJE DE INCLUSIÓN LABORAL”** así como del articulo derivado de la misma.

Por tal motivo se autoriza la continuación de los trámites pertinentes para su publicación y sustentación pública.



Dr. Luis Anibal Torres Jiménez, Mg. Sc.,

**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL**



Dra. Gladys Beatriz Reátegui Cueva, Mg. Sc.,  
Sc.

**VOCAL**



Dr. Fernando Filemón Soto Soto, Mg.

**VOCAL**

## Anexo No. 7 Certificado de traducción del resumen

### CERTIFICADO DE TRADUCCIÓN

Yo, Eduardo Alexander Vargas Romero, con número de cédula 1104605454 y con título de Licenciado en Ciencias de la Educación, Mención Inglés, registrado en el SENESCYT con número 1031-15-1437415

#### CERTIFICO:

Que he realizado la traducción de español al idioma Inglés del resumen del presente trabajo de integración curricular o de titulación denominado **“INAPLICABILIDAD DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES EN RELACIÓN AL PORCENTAJE DE INCLUSIÓN LABORAL”** de autoría de **Angie Gabriela Hidalgo García.**, portadora de la cédula de identidad, número **1950026920**, estudiante de la carrera de Derecho de la Facultad Jurídica Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, siendo el mismo verdadero y correcto a mi mejor saber y entender.

Es todo en cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando al interesado hacer uso del presente en lo que se creyera conveniente.



Firmado digitalmente  
por EDUARDO ALEXANDER  
VARGAS ROMERO  
Fecha: 2023.05.19  
15:24:09 -04'00'

Lic. Eduardo Alexander Vargas Romero, Mgs.

C.I. 1104605454

Registro del SENESCYT: 1031-15-1437415