



Universidad Tecnológica ECOTEC

Facultad de Derecho y Gobernabilidad

Título del Trabajo:

“El Principio de Protección Aplicado a las Personas con Discapacidad en el Ámbito Laboral.”

Línea de Investigación:

Descriptivo - Explicativo

Modalidad de Titulación:

Proyecto de Investigación

Carrera:

Derecho con énfasis en Legislación Empresarial y Tributaria

Título a obtener:

Abogada de los Tribunales de la República del Ecuador

Autor(a):

Diana Estefania Lam Heredia

Tutor(a):

Mgtr. Alejandra Carofilis Hernández

Samborondon – Ecuador 2023

DEDICATORIA Y/O AGRADECIMIENTO

Quiero dedicar este trabajo de investigación a todas aquellas personas que me han apoyado y motivado a lo largo de este proceso.

A mi familia, por su amor incondicional y por ser mi fuente constante de inspiración. Agradezco su confianza y apoyo, por creer en mí y por alentarme a ir en busca de mis metas y cumplirlas.

A mi tutora, por su orientación experta y su dedicación. Gracias por brindarme la oportunidad de contar con su invaluable aporte.

Con todo mi cariño y gratitud,

Diana Lam Heredia

RESUMEN

Este proyecto de investigación tuvo como objetivo analizar el principio de protección y su aplicación en el ámbito laboral para las personas con discapacidad o de quien estuviera a su cargo la manutención de una personas con discapacidad. La discapacidad es una condición que puede generar desigualdades para quien la padece. Desigualdades que afectan su estabilidad y permanencia en un puesto de trabajo, sin que el Estado les haya dado una respuesta apropiada que les asegure una estabilidad, de la que puedan gozar en forma permanente para tener una vida digna.

El principio de protección busca garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación para este grupo de personas vulnerables, respecto de las dem[as personas que, si han recibido la protecci[on en sus puestos de trabajo. En Ecuador, las personas con discapacidad aún enfrentan desafíos en el ámbito laboral; aunque se han realizado esfuerzos para promover su inclusión, persisten barreras que dificultan su pleno acceso al empleo y su desarrollo profesional, por lo que se hace necesario, no solamente desarrollar promover medidas de apoyo, como la sensibilización y la educación, establecer medidas de apoyo, sino fundamentalmente fortalecer el marco legal que le aseguren su permanencia en el trabajo.

Palabras clave: Principio de protección, discapacidad, ámbito laboral, igualdad de oportunidades, no discriminación, inclusión, estabilidad.

SUMMARY

The objective of this research was to analyze the principle of protection and its application in the workplace for people with disabilities or whoever was in charge of maintaining a person with disabilities. Disability is a condition that can generate inequalities for those who suffer from it. Inequalities that affect their stability and permanence in a job, without the State having given them an appropriate response that ensures stability, which they can enjoy permanently to have a dignified life. The principle of protection seeks to guarantee equal opportunities and non-discrimination for this group vulnerable people, with respect to the other people who, if they have received protection in their jobs. In Ecuador, people with disabilities still face challenges in the workplace; although efforts have been made to promote their inclusion, barriers persist that hinder their full access to employment and professional development, which is why it is necessary support measures, but fundamentally to strengthen the legal framework that ensures their permanence at work.

Keywords: Principle of protection, disability, workplace, equal opportunities, non-discrimination, inclusion, stability.

INDICE

Tabla de contenido

A) Introducción	7
Objetivo General	8
Objetivos Específicos	9
Destinatarios	9
B) Desarrollo de la Investigación	10
CAPITULO I	10
1 Marco teórico	10
1.1 Conceptualización del Principio de Protección	11
1.2 Derechos de las personas con discapacidad	12
1.2.1 Igualdad	12
1.2.2 Discriminación	13
1.2.3 Accesibilidad	14
1.2.4 Participación e Inclusión Laboral	15
1.2.5 Derecho a la Autonomía y la Independencia	16
1.2.6 Derecho a la Salud	16
1.2.7 Derecho a la Educación Inclusiva	16
1.3 Estabilidad Laboral Reforzada	16
1.4 Despido Ineficaz	18
1.5 Marco Legal	19
1.5.1 Constitución	19
1.5.2 Tratados Internacionales	20
1.5.3 Ley Orgánica de Discapacidades	22
1.5.4 Sentencias	23
1.5.5 Derecho Comparado	28
CAPITULO II	31
2. Metodología del Proceso de Investigación	31

2.1 Enfoque de la Investigación	31
2.2 Tipo de Investigación	32
2.3 Instrumento de Investigación	32
2.4 Población	32
2.5 Periodo y lugar donde se desarrolla la investigación	32
2.6 Universo y Muestra	32
2.7 Métodos empleados	33
2.8 Procesamiento y análisis de la información	33
<i>CAPITULO III</i>	34
3 Análisis e Interpretación de Resultados de la investigación	34
3.1 Entrevistas a trabajadores con discapacidad.	34
3.1.1 Primer Entrevistado	34
3.1.2 Segundo Entrevistado	36
3.1.3 Tercer entrevistado	39
3.1.4 Cuarto entrevistado	41
3.1.5 Quinto entrevistado	43
3.2 Entrevistas a Expertos en Derecho Laboral	45
3.2.1 Primer Entrevistado	45
3.2.2 Segundo Entrevistado	46
3.2.3 Tercer Entrevistado	48
3.3. Análisis global de las entrevistas	50
<i>CAPITULO IV</i>	53
4 Propuesta	53
<i>C) Conclusiones</i>	55
D) Recomendaciones	57
<i>E) Referencias y bibliografía</i>	58

A) Introducción

Actualmente, la inclusión y la igualdad de oportunidades son derechos fundamentales que deben prevalecer en todos los ámbitos de la vida, cuya finalidad es mejorar la situación de las personas; sin embargo a pesar de los logros significativos conseguidos en materia de derechos humanos, la situación de las personas que padecen alguna discapacidad, sigue siendo una barrera que limita su plena participación en el desarrollo de sus actividades laborales, afectando así el goce pleno de sus derechos en relación a las demás personas, para las cuales se abren espacios de trabajo sin dificultad.

Se entiende por discapacidad una condición física, mental o sensorial, que limita las actividades y la participación de una persona en la sociedad, afecta a una parte significativa de la población mundial. En el año 2022, el Ministerio de Salud del Ecuador, dio a conocer que 619.135 personas constan registradas en la institución como personas que viven con alguna forma de discapacidad.

No obstante, a pesar de la existencia de legislaciones y políticas que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad, persisten numerosos obstáculos y estereotipos que hace difícil su plena integración en el entorno laboral. Estas barreras pueden ser de diversa índole, como la falta de accesibilidad física en los lugares de trabajo, la discriminación por parte de empleadores y compañeros de trabajo, la ausencia de adaptaciones razonables para facilitar el desempeño laboral, entre otros.

La exclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral o de quien estuviera a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, no solo representa una violación de sus derechos fundamentales, sino que también tiene un impacto negativo en su bienestar psicológico, su autonomía económica y su participación activa en la sociedad. Además, se desaprovechan sus habilidades y talentos, limitando el potencial de desarrollo social y económico de las naciones, por lo que se hace necesario adoptar mecanismos de protección para equilibrar sus capacidades con las personas que no sufren esta limitación.

El principio de protección aplicado a las personas con discapacidad o de quien estuviera a su cargo la manutención de una persona con discapacidad en el ambiente laboral, se basa en la idea de garantizar su igualdad de oportunidades, eliminar la discriminación y promover la inclusión en el ámbito laboral. Este principio se fundamenta en diversos marcos normativos y legales, así como el reconocimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Objetivo General

Analizar y promover el principio de protección aplicado a las personas con discapacidad o de quien estuviera a su cargo la manutención de una persona con discapacidad en el ámbito laboral, para identificar y proponer medidas que fomenten la igualdad de oportunidades, la inclusión y la no discriminación en el ámbito laboral.

Objetivos Específicos

- Analizar la legislación nacional vigente relacionada con la protección de las personas con discapacidad o de quien estuviera a su cargo la manutención de una persona con

discapacidad en el ámbito laboral, identificando los derechos y garantías que les corresponden.

- Evaluar los mecanismos de protección existentes en la legislación nacional para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral o de quien estuviera a su cargo la manutención de una persona con discapacidad.
- Proponer recomendaciones y estrategias específicas para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, o de quien estuviera a su cargo la manutención de una persona con discapacidad.

Destinatarios

El presente trabajo de investigación está dirigido a académicos, investigadores, profesionales, organizaciones e instituciones relacionadas al empleo, a la sociedad cuya finalidad será la contribución de información valiosa respecto al tema de las personas con discapacidad en el ámbito laboral o de quien estuviera a su cargo la manutención de una persona con discapacidad. Así como también, contribuir al conocimiento existente para ayudar a generar conciencia sobre los diferentes desafíos y necesidades que presentan las personas con discapacidad o de quien estuviera a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, en el ámbito laboral, fomentar la empatía y la comprensión de sus empleadores y compañeros de trabajo, y promover cambios positivos en la actitud y las prácticas hacia una verdadera inclusión laboral.

B) Desarrollo de la Investigación

CAPITULO I

1 Marco teórico

La situación de las personas con discapacidad dentro de la sociedad, constituye una limitación a la capacidad de desenvolverse en todos los ámbitos, sean estos sociales, económicos, políticos y de otra naturaleza, lo que hace que actúen en desventaja respecto de los demás personas que al no tener limitación de ninguna especie tiene mejores oportunidades para desarrollarse e incursionar en todos los ámbitos, lo que a simple vista refleja que son los afortunado, respecto de los otros que por las limitaciones que tienen carecen de esas oportunidades.

De ahí que, se hace necesario demostrar que, ante esa realidad, deben implementarse mecanismo de protección a estas personas por su condición de vulnerabilidad, a fin de que en alguna medida se busque equipararlos con las otras personas que no presentan condiciones limitantes, a fin de establecer una sociedad más justa en la cual todos seamos iguales.

Si bien la Constitución de la República en el Numeral 2 del Art. 11, establece que todos los ecuatorianos somos iguales ante la ley, sin embargo, en la práctica es palpable la marginación de que históricamente han sido objeto las personas con discapacidad por lo que se ha hecho necesario no solamente dictar una Ley Orgánica de Discapacidades, e incluso reformar al Código de Trabajo para imponer a los empleadores la obligación de contratar a una personas con discapacidad por cada veinte trabajadores con aptitudes normales; sin dejar de lado los aportes que la Corte Constitucional ha realizado con sus sentencias en que dan protección especial a las personas con discapacidad o a quienes tienen a su cargo la manutención de una personas con

discapacidad, dándoles una estabilidad reforzada en sus puestos de trabajo, para que no sean objeto de despido no justificado.

Esto constituye una evidencia de que, siempre será necesario establecer formas de protección a este grupo de personas que, por circunstancias de la vida, se encuentran en esta situación de discapacidad, para que se integren en igualdad de derechos con los demás miembros de la sociedad.

1.1 Conceptualización del Principio de Protección

Implica la responsabilidad de garantizar y promover la seguridad, el bienestar y los derechos de las personas, especialmente aquellas situaciones de vulnerabilidad. Consiste en adoptar medidas y políticas que prevengan y amenoren cualquier forma de daño, discriminación o violación de los derechos, buscando asegurar la integridad física, psicológica y social de todos los individuos.

Este principio se basa en la igualdad, la no discriminación y la prevención de la violencia, así como la creación de marcos legales, mecanismos institucionales y la educación de la sociedad, para promover la protección de los derechos humanos de todas las personas.

En Ecuador, el principio de protección de los derechos de las personas con discapacidad está respaldado por diversas leyes y regulaciones, así como por la Constitución de la República del Ecuador.

En cuanto a las personas con discapacidad, este principio las reconoce como un grupo vulnerable que requiere de medidas especiales para asegurar su pleno desarrollo, participación e inclusión en todos los aspectos de la vida, incluyendo el ámbito laboral.

1.2 Derechos de las personas con discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, ratificada por Ecuador en 2008, establece los principios fundamentales para garantizar la igualdad de oportunidades y la plena participación de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida, incluido en ámbito laboral.

La Constitución de la República del Ecuador 2008, reconoce los derechos de las personas con discapacidad y establece su protección y promoción. Además, se han promulgado leyes específicas como la Ley Orgánica de Discapacidades y su Reglamento, que buscan garantizar la inclusión y la no discriminación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral; esta ley establece disposiciones sobre la accesibilidad, la educación inclusiva, el empleo, la seguridad social, entre otros aspectos fundamentales.

Existen regulaciones específicas que buscan promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público y privado, así como incentivos y apoyo para su contratación y desarrollo profesional. Además, Vargas y Pérez (2020) señalan que, es necesario implementar políticas de inclusión laboral que promuevan la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el Ecuador.

1.2.1 Igualdad

Las personas con discapacidad tienen derecho a ser reconocidos ante la ley como iguales y a gozar de los mismos derechos y oportunidades que tienen las demás personas. Esto implica la eliminación de cualquier forma de discriminación basada en la discapacidad.

1.2.2 Discriminación

La discriminación de las personas con discapacidad se refiere a tratar a las personas de manera desfavorable o injusta debido a su condición de discapacidad. Implica negarles derechos, oportunidades o acceso a diversos ámbitos de la vida en igualdad de condiciones con otras personas.

Nuestra constitución de la República, en su artículo 11 numeral segundo, prohíbe expresamente toda forma de discriminación, siendo este un principio fundamental que rige para todos los ecuatorianos.

El código del trabajo en el artículo 195 numeral tercero, indirectamente establece una prohibición a despedir por discriminación a una persona por orientación sexual, discapacidad, etc.

El convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo, del cual somos parte, también abarca las bases de discriminación, estableciendo prohibiciones en el mismo, convenio del que formamos parte y debe ser respetado de conformidad con el artículo 425 de la Constitución de la República, que menciona en orden jerárquico de la aplicación de las normas, por lo que, es de obligatorio cumplimiento.

La discriminación puede manifestarse de diversas formas, como:

Discriminación directa: Se produce cuando una persona con discapacidad es tratada de manera menos favorable o se le niegan oportunidades debido a la discapacidad que padece. Por ejemplo, negarles empleo, accesos a servicios, educación o vivienda debido a su condición de discapacidad.

Discriminación indirecta: Ocurre cuando una norma, política o práctica aparentemente neutral tiene un impacto desproporcionadamente negativo en las personas con discapacidad. Por ejemplo, requerir habilidades o capacidades específicas que excluyan a las personas con discapacidad, aunque sean capaces de realizar el trabajo.

Discriminación por asociación: Sucede cuando una persona es discriminada debido a su relación o vínculo con una persona con discapacidad. Por ejemplo, negar empleo a alguien porque tiene un hijo o un familiar a su cargo con discapacidad.

Discriminación por estereotipos y prejuicios: Se basa en ideas preconcebidas y estereotipos negativos sobre las personas con discapacidad, lo que puede conducir a la exclusión, el rechazo o la falta de oportunidades. Por ejemplo, asumir que una persona con discapacidad no puede realizar una actividad sin considerar las habilidades y capacidades reales que esta persona posee.

El enfoque de la diversidad e inclusión en el ámbito laboral es esencial para promover la participación de las personas con discapacidad (Martínez, 2020).

A pesar de los avances normativos, persisten actitudes y estereotipos negativos hacia las personas con discapacidad en la sociedad ecuatoriana; por lo que se hace necesario establecer mecanismos de protección para las personas con discapacidad para que puedan desarrollar actividades en el ámbito laboral.

1.2.3 Accesibilidad

La accesibilidad es un elemento importante para garantizar la participación de las personas con discapacidad en su entorno laboral. Esto implica la adaptación de herramientas y tecnologías, así como el manejo de información y comunicación accesibles.

La accesibilidad de las personas con discapacidad hace referencia a la posibilidad de que puedan participar y utilizar los entornos los medios, productos, servicios y tecnologías de manera plena y autónoma, aboliendo las limitaciones o barreras que impidan el acceso; esto implica eliminar barreras y garantizar que puedan participar plenamente en todos los aspectos de la vida, siendo importante la infraestructura física, la comunicación, las tecnologías y el transporte.

1.2.4 Participación e Inclusión Laboral

La inclusión laboral de las personas con discapacidad implica la adopción de políticas y prácticas que promueven la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras en el ámbito laboral. Esto incluye la implementación de medidas de ajuste razonable, la sensibilización y capacitación de empleadores y trabajadores, así como la promoción de entornos laborales inclusivos y accesibles. Según Johnson (2018), “la inclusión laboral es fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad”.

En Ecuador, existen cuotas de empleo destinadas a promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Estas cuotas se establecen tanto en el sector público como en el sector privado, y su objetivo es asegurar la participación activa y equitativa de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Existen ejemplos de buenas prácticas y experiencias internacionales que han logrado promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Estos casos de éxito pueden proporcionar orientación y lecciones aprendidas para la implementación y programas en Ecuador.

El análisis y la integración de estos elementos teóricos permitirán comprender la realidad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en Ecuador, identificar desafíos y oportunidades, y proponer recomendaciones concretas para promover su inclusión efectiva y el cumplimiento de

sus derechos. A pesar de los avances normativos, la tasa de empleo de las personas con discapacidad en Ecuador sigue siendo baja. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en el último trimestre de 2021, la tasa de empleo para las personas con discapacidad fue del 36.2%, en comparación con el 58.6% para las personas con discapacidad.

1.2.5 Derecho a la Autonomía y la Independencia

Las personas con discapacidad tienen derecho a ejercer su capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás personas, lo que implica respetar su capacidad para tomar decisiones y proporcionar apoyo en caso de ser necesarios.

1.2.6 Derecho a la Salud

Las personas con discapacidad tienen derecho a disfrutar del más alto nivel posible de salud, incluyendo el acceso a servicios de salud adecuados, rehabilitación y programas de atención mental.

1.2.7 Derecho a la Educación Inclusiva

Las personas con discapacidad tienen derecho a recibir una educación de calidad, sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás personas. Esto implica eliminar barreras físicas y proporcionar apoyo necesario para garantizar su plena participación.

1.3 Estabilidad Laboral Reforzada

Es de suma importancia advertir que no existe una conceptualización que especifique lo que es la estabilidad laboral reforzada, ya que, tanto en el ámbito legal nacional como internacional, este asunto ha sido regulado por la Corte a través de la jurisprudencia, indicando en sus resoluciones el proceder de la parte patronal para con los grupos, a los que esta estabilidad laboral

pretende dar su refuerzo. Bajo la necesidad de encontrar una definición mas puntualizada de lo que refiere el tema, Cruz (2022), en su obra investigativa “La estabilidad laboral reforzada”, dentro de la que busca dar un concepto dentro del entorno jurídico colombiano, nos dice que:

En relación con el objetivo específico, definir en que consiste la estabilidad laboral reforzada, se puede afirmar que es un mecanismo de protección especial del derecho y de la obligatoriedad que tienen las personas de trabajar. En este orden de ideas, es una forma superior de estabilidad laboral que se otorga a ciertas personas que poseen determinadas condiciones o experimenten determinadas situaciones. La estabilidad laboral reforzada se asume como un principio que, consiste principalmente, en que un trabajador que celebró un contrato laboral, sometido a protección especial del Estado, no puede ser objeto de despido de su cargo, aún con justa causa, sin permiso previo del Inspector de Trabajo o el Alcalde Municipal de aquellos lugares donde no existe el funcionario mencionado anteriormente. Esto de acuerdo con el criterio de la Corte Constitucional de Colombia (p. 24).

La estabilidad laboral según rojas y Yépez (2022) es una garantía constitucional que está amparada en el Convenio de la organización Internacional del Trabajo número 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, firmada en 1982, donde se prevé garantías adecuadas contra el recurso a contratos de duración determinada cuyo objetivo sea eludir la protección al trabajador.

Bajo lo citado, podemos acercarnos a puntos conclusivos de lo que es la estabilidad laboral reforzada, partiendo de que se puede considerar como un mecanismo de protección especial, al cual lo podemos determinar como un proceso o procedimiento, implicando así que esta sea reglado, además que se aplica a personas que poseen condiciones y situaciones especiales. Esto último nos da la perspectiva que, al decir condiciones y situaciones, referimos a estados diferentes

del individuo normal, siendo la primera un estado permanente y la segunda a un estado temporal, pero que sin duda alguna, las dos dan una diferenciación del individuo al que se confiere este mecanismo de protección, con el común al que no le es aplicable la protección mencionada.

De tal forma que, al realizar una distinción o discriminación de las personas que pueden tener el goce de esta protección especial, se considerará como una protección de fuero por las condiciones especiales a las que ya se podría reconocer como debilidades manifiestas por condiciones físicas.

1.4 Despido Ineficaz

El despido ineficaz en el contexto del código de trabajo de Ecuador se refiere a una situación en la que un despido realizado por un empleador es considerado nulo o inválido por razones legales, en otras palabras, a pesar de que el empleador haya despedido al trabajador, ese despido carece de validez debido a ciertas circunstancias específicas que lo rodean.

El Código de Trabajo de Ecuador establece ciertos criterios bajo los cuales un despido puede considerarse ineficaz o nulo, algunas de las razones comunes por las cuales un despido podría ser considerado ineficaz incluyen:

- **Falta de Causas Justas:** Si el empleador no puede demostrar que el despido se basa en una casua justa y válida según la Ley ecuatoriana, el despido podría ser considerado ineficaz.
- **Falta de Procedimiento Legal:** si el empleador no sigue el procedimiento adecuado para llevar a cabo el despido, como notificar al trabajador con la debida anticipación y proporcionarle la oportunidad de defenderse, el despido podría ser considerado ineficaz.

- **Discriminación:** Si se demuestra que el despido se debió a motivos discriminatorios, como raza, género, discapacidad u otras características protegidas por la ley, el despido podría ser considerado ineficaz.
- **Represalias:** Si el despido es consecuencia de represalias contra el trabajador por ejercer sus derechos laborales, como presentar una queja o un reclamo, el despido podría ser considerado ineficaz.
- **Empleados Protegidos:** algunos trabajadores tienen una protección especial contra el despido debido a su condición, como mujeres embarazadas o asociado a su condición de gestación o maternidad, así como dirigentes sindicales.

1.5 Marco Legal

1.5.1 Constitución

La Constitución de Ecuador de 2008, es la norma jurídica suprema vigente que reconoce y garantiza los derechos de las personas con discapacidad. Acorde, al artículo 47 de la Constitución se refiere a los derechos de las personas con discapacidad y establece lo siguiente:

Reconocimiento de la dignidad: Se reconoce y garantiza el derecho de las personas con discapacidad a vivir con dignidad, sin discriminación y en igualdad de condiciones con los demás.

Accesibilidad universal: Garantiza que las personas con discapacidad pueden acceder a entornos físicos, transporte, información, comunicación y tecnologías de la información y la comunicación, en igualdad de condiciones con las demás personas.

Educación inclusiva: Se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a recibir una educación inclusiva y de calidad, que promueva su pleno desarrollo personal, social y académico.

Vida independiente y participación social: Se garantiza el derecho de las personas con discapacidad a vivir de forma independiente en la comunidad, así como a participar activamente en la vida política, cultural, económica y social del país.

Medidas de Inclusión y apoyo: El Estado ecuatoriano tiene la obligación de adoptar medidas de apoyo y promover la inclusión de las personas con discapacidad, a fin de garantizar el ejercicio pleno de sus derechos.

Es importante tener en cuenta que la legislación ecuatoriana respalda la implementación de los derechos de las personas con discapacidad, con el objetivo de garantizar su inclusión y participación en todos los ámbitos de la vida.

1.5.2 Tratados Internacionales

OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas invalidas) núm. 159, 1983

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), que tiene como objetivo promover el trabajo decente para hombres y mujeres donde se encuentran incluidas las personas con discapacidad, bajo principios que garanticen la dignidad humana, de lo cual los Estados parte están sujetos a cumplir dentro de su ordenamiento interno, la adopción de las directrices convencionales que se emitan en protección de derechos y oportunidades a los sectores más vulnerables, sobre esto la recomendación 159 de 1983 prescribió lo siguiente:

El artículo 27 sobre el trabajo y el empleo promoverá las oportunidades para que las personas con discapacidad puedan ganarse la vida y obtener un trabajo decente en el mercado laboral. La Convención entró en vigor el 3 de mayo de 2008 y, al igual que el Convenio núm. 159, es jurídicamente vinculante para todos los países que la ratifiquen. (Organización Internacional del Trabajo, 2008).

Bajo este precedente vinculante de convencionalidad, entendemos reconocimiento de este como un HARD LAW, que tendrá una utilidad permanente para resolver situaciones en las cuales se decida en ámbito jurídico derechos de trabajadores, que presenten las condiciones de vulnerabilidad por motivos de discapacidad en todas sus manifestaciones. Además, que regula la obligatoriedad de los Estados parte para “g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;” (Organización Internacional del Trabajo, 2008, p. 55), para lo cual se deberá generar a través de política pública el efectivo reconocimiento de este derecho.

OIT Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), núm. 168, 1983.

Bajo esta recomendación, se amplía campo de acción, incluso se da un entendimiento más conceptualizado de los que pretende y comprende la readaptación profesional, siendo así que dentro de esta se considera principios fundamentales de la aplicación, la participación de la colectividad como miembro activo dentro del proceso, inclusión a las personas de los sectores rurales, considerando de gran importancia la capacitación de personal para esta ejecución de esta readaptación.

Otros de los factores considerados dentro de los procesos de readaptación, es la contribución de organizaciones laborales, tanto empleadores como de trabajadores, permitiendo

considerar alternativas de consensuadas, en un ámbito inclusivo y cooperativo conjuntamente con la representación de personas que representen a las personas con discapacidad. Sobre esto también se efectúa un reconocimiento de la importancia al fortalecimiento de la seguridad social y el seguimiento del cumplimiento de los Estados parte. (Organización Internacional del Trabajo, 2008)

De manera general podemos determinar que la OIT, acerca de la personas con discapacidad ha dispuesto bajo HARD LAW, norma vinculante acerca de la implementación de normativas progresistas sobre derechos laborales, para las personas afectadas por alguna discapacidad, que de manera concordante a la CRE sobre su bloque de constitucionalidad, es de aplicación directa bajo el principio In dubio pro hominem, tal como se podrá comprobar su inserción de esto dentro de los cuerpos legales promulgados por el Estado ecuatoriano, determinado en la presente investigación.

1.5.3 Ley Orgánica de Discapacidades

La Ley Orgánica de Discapacidades de Ecuador es la normativa que establece los derechos y garantías de las personas con discapacidad en el país. Fue adoptada el 13 de diciembre de 2012 y ha sido modificada en varias ocasiones desde entonces, siendo la última reforma el 06 de mayo del 2019.

El artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, menciona que las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante, gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la

indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

En el sector público, la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) establece que, al menos el 4% de los puestos de trabajo deben ser reservados para personas con discapacidad en las instituciones del Estado, incluyendo ministerios, entidades descentralizadas, empresas públicas y gobiernos autónomos descentralizados. Esta cuota se aplica a cargos permanentes como temporales.

En el sector privado, la LOD establece que las empresas con 25 o más trabajadores, están obligadas a reservar eal menos el 2% de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Estas empresas deben cumplir con esta cuota, ya sea contratando directamente a personas con discapacidad o estableciendo convenios de contratación con entidades especializadas.

Es importante destacar que estas cuotas de empleo están respaldadas por incentivos y apoyos para las empresas que las cumplen. Por ejemplo, las empresas que contratan a personas con discapacidad pueden acceder a beneficios fiscales, créditos preferenciales y apoyo técnico para la adaptación del entorno laboral.

Además, es fundamental que las empresas proporcionen ajustes razonables y adaptaciones en el entorno laboral, para lograr la inclusión efectiva de las personas con discapacidad. Esto implica realizar modificaciones necesarias para que puedan desempeñar su trabajo de manera adecuada, como adaptar las instalaciones físicas, proporcionar tecnologías de asistencia o establecer horarios flexibles.

1.5.4 Sentencias

Sentencia No. 375-17-SEP-CC

Sentencia del caso Nro. 0526-13-EP, en la que los Jueces de la Corte Constitucional, declara la vulneración del derecho constitucional al debido proceso sobre la motivación de conformidad al Art. 76 numeral 7 letra 1 de la CRE, realizada en la negación de la acción de protección presentada por la desvinculación laboral de una persona con enfermedad catastrófica, misma que se produjo por las actividades realizadas durante la prestación de labores, bajo contrato regulado por el código de trabajo, además de la vulneración de los derechos consagrados en los Art. 32, 33 y 66 numeral 2 de la Ibidem, concerniente al derecho a la salud, trabajo y una vida digna en al que se asegure estos derechos.

Sentencia No. 172-18-SEP-CC

Sentencia sobre el caso No. 2149-13-EP, donde la accionante alegó la vulneración de derechos constitucional por la terminación unilateral del contrato definitivo de la accionante, terminación que se justificó bajo lo dispuesto en el Art. 47 letra k), de la LOSEP, “Compra de renuncia con indemnización”, al ser ella y su hijo personas con discapacidad, quedando los dos en indefensión manifiesta al quedarse sin recursos para su auto sustento y sustento de hijo con discapacidad determinada del 84%.

Para lo cual la corte constitucional realiza un análisis acerca de la correcta motivación en la decisión de los jueces de instancia, sobre la negación de acción de protección, y si se aplicó los requisitos para una correcta motivación de las resoluciones judiciales acerca de la razonabilidad, lógica y comprensible, determinados en Sentencia No. 227-12-SEP-CC.

(...) Una decisión razonable es aquella fundada en los principios constitucionales. La decisión lógica, por su lado, implica coherencia entre las premisas y la conclusión, así como entre esta y la decisión. Una decisión comprensible, por último, debe gozar de claridad en el lenguaje, con

miras a su fiscalización por parte del gran auditorio social, más allá de las partes en conflicto.
(Corte Constitucional del Ecuador, 2012, p. 14)

Sobre este lineamiento en la Corte Constitucional, en referencia a la Sentencia No. 172-18-SEP-CC, concluye los fallos emitidos por los jueces de instancia, no fueron motivados bajo los lineamientos de razonabilidad, ya que “(...) los juzgadores en la parte medular de la sentencia (...) obviaron identificar las fuentes del derecho para alcanzar una adecuada resolución (...), (pág. 24)”, sobre la lógica, manifestó la “Corte aprecia que la accionante interpuso una acción de protección (...) Sin embargo, el juzgador en su análisis consideró que el acto administrativo accionado podía ser impugnado en la vía judicial y no que no se había demostrado que la vía no fuere la adecuada.(...)”, siendo tal que la sentencia no se había realizado el análisis correcto sobre la acción realizada, entendiendo así que al no haber sido realizado un análisis sobre lo competente a la vulneración y tampoco valorar en ámbito constitucional, sino por lo contrario solo verificar la parte de legalidad, lo resuelto por los jueces de instancia adolece de falta de lógica y comprensibilidad.

De conformidad a las competencias dispuestas en los numerales 3 y 10 del Art. 436 de la CRE, la Corte en esta sentencia declaró la constitucionalidad condicionada del Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidad, modificando su contenido en su último acápite, con la prohibición de cesación de funciones por supresión de puestos o por compra de renuncias con indemnización, estableciendo así el reforzamiento laboral a las personas con discapacidad o a quienes sean considerados sustitutos.

Sentencia No. 1067-17-EP/20, 16 de diciembre 2020

En esta sentencia referente al caso No. 1067-17-EP, se “(...) dicta sentencia de mérito, al comprobarse la vulneración de los derechos al debido proceso, la estabilidad laboral reforzada de un cuidador sustituto y la atención prioritaria de un niño con discapacidad.”, y que en la parte resolutive decide “2. Declarar la vulneración de los derechos al debido proceso en la garantía de la motivación y a la estabilidad reforzada (...)”, y “(...) el derecho a la atención prioritaria del Niño (...)” (Corte Constitucional, Ecuador, 2020).

La corte dentro de esta sentencia la Corte Constitucional del Ecuador motiva su decisión con base a la estabilidad laboral reforzada del Sustituto bajo el siguiente análisis:

36. La Corte Constitucional encuentra que, al afectar la estabilidad laboral reforzada del padre, derecho del que es titular porque su hijo tiene discapacidad y pertenece a dos grupos de protección prioritaria (niño y persona con discapacidad), también se provocó vulneración a los derechos del niño N.N. a una protección reforzada como persona con discapacidad y a la atención prioritaria. (...) (Corte Constitucional, Ecuador, 2020, pág. 8)

Sentencia No. 1095-20-EP/22

Esta sentencia, refiere al derecho constitucional del debido proceso y la motivación de las decisiones o resoluciones jurisdiccionales dentro del ámbito constitucional, sobre el caso específico de esta sentencia se su fundamento versa en la inobservancia de la sentencias constitucionales, las cuales dentro del ordenamiento jurídico corresponde a jurisprudencia de obligatorio cumplimiento, sobre todo cuando estas determinan el proceder de normativa Orgánica u Ordinaria en las que pudiere afectar derechos constitucionales.

La decisión de esta sentencia se sustenta en la inobservancia de la aplicación de la sentencia 375-17-SEP-CC, debido a que, dentro del caso de acción de protección en su motivación, no fue

considerado el estado de enfermedad catastrófica del accionante quien, demostró tanto a la administración pública como a los Jueces constitucionales que resolvieron en negativa la petición, aun cuando por parte del accionante fundamentó su requerimiento sobre la decisión de la sentencia constitucional en los numerales i), ii) y iii). (Corte Constitucional, Ecuador, 2022)

Bajo este preámbulo, en la presente sentencia de análisis se determinó que existe una vulneración al “(...) derecho al debido proceso en la garantía de la motivación” (Corte Constitucional, Ecuador, 2022, pág. 13), sin embargo en la misma sentencia se determina que no se demostró vulneración a la seguridad jurídica.

Lo preponderante de esta sentencia es que, se “(...) ha configurado un precedente en sentido estricto (...), para formular la regla previo a que una entidad estatal pueda dar por terminado el contrato de una persona con fuero de discapacidad siendo estas:

111.1. Si, (i) una persona con discapacidad que, independientemente del momento en que la contrajo, celebró un contrato bajo la modalidad de servicios ocasionales; (ii) la entidad empleadora conocía de la condición de discapacidad de manera previa a su desvinculación; y, (iii) no se ha procurado su reubicación si por su condición se ve imposibilitada para seguir ejerciendo efectivamente su cargo [Supuesto de hecho], entonces, la entidad no puede dar por terminado el contrato con base en su sola voluntad con base en la causal prevista en la letra f) del artículo 146 del Reglamento de la LOSEP [Consecuencia jurídica]. (Corte Constitucional, Ecuador, 2022, pág. 32)

De tal manera que de forma conclusiva se entiende que las personas con discapacidad o enfermedad catastrófica bajo dependencia del Estado ecuatoriano, gozan de un reforzamiento en el ámbito laboral, y que, lo dispuesto en el artículo 146 letra f) del Reglamento de la LOSEP,

para la desvinculación de una persona con este fuero, debe ejecutarse bajo un procedimiento especial, en el que se compruebe que esta desvinculación laboral son acorde a las reglas establecida en esta sentencia y no contraviene las garantías constitucionales al debido proceso, y a los derechos consagrados en la constitución, referente al derecho al trabajo y la seguridad social.

Sentencia No. 814-17-EP/23

En esta sentencia, se fundamenta en la falta de aplicación de los derechos constitucionales que han sido violados hacia el accionante, con base y sujeción a lo dispuesto en la jurisprudencia constitucional, Sentencia Nro. 258-15-SEP-CC, del caso No. 2184-11-EP.

Además, en esta se determina el cumplimiento del pago bajo lo dispuesto en el Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidad, aceptando de manera parcial la acción de protección 08201-2016-01981, no aceptando la reincorporación laboral del accionante, sin embargo, aclara también como medida de reparación, el ejecutar la acción de repetición a los funcionarios responsables de la vulneración de los derechos constitucionales del accionante.

1.5.5 Derecho Comparado

Argentina

Este país ha promulgado leyes y regulaciones para proteger los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Una de las leyes clave en este sentido es la ley Nacional de Empleo No. 24.013, que establece disposiciones relacionadas con la igualdad de oportunidades. Algunos aspectos importantes de este país es que según la ley No. 24.013 establece que los empleadores con veinte (20) o más trabajadores deber reservar un porcentaje del total de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad. El incumplimiento de este requisito puede

llevar a multas y sanciones. También prohíbe la no discriminación por motivos de discapacidad en el ámbito laboral, ya que estas tienen derecho a acceder a todas las etapas del proceso de empleo en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad.

Chile

La ley No. 20.422 sobre la igualdad de Oportunidades e inclusión Social de personas con Discapacidad, es la ley que establece el marco legal para la inclusión y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad incluido el laboral, algunos de los aspectos clave incluyen: No discriminación, la inclusión laboral, la accesibilidad, así como también el cupo laboral dentro de una empresa, que requiere que las empresas con 100 o más trabajadores contraten una proporción específica de personas con discapacidad. Esto busca fomentar la contratación de personas con discapacidad en el sector privado. También existen los subsidios y beneficios, que son programas destinados a las empresas que contraten personas con discapacidad, incluyendo subsidios para la adaptación de lugares de trabajo y apoyo económico.

Colombia

Colombia cuenta con leyes y regulaciones que buscan proteger los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, como la Ley 361 de 1997 (Ley de Discapacidad), establece disposiciones para la protección de los derechos de las personas con discapacidad en Colombia. En el ámbito laboral, esta ley exige a los empleadores adopten medidas para facilitar la inclusión laboral de estas personas, estableciendo que las empresas con 50 o más empleados deben reservar un porcentaje de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad. Además esta ley habla sobre incentivos y beneficios que el gobierno colombiano otorga a las empresas

que contraten personas con discapacidad, ofreciendo una reducción de contribuciones a las seguridad social y deducciones fiscales.

España

España ha implementado una serie de medidas y regulaciones para proteger los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Según la Ley General de Derechos de las personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (Ley 27/2007), establece los derechos de las personas con discapacidad en diferentes ámbitos, incluido el laboral. En el ámbito laboral, se promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación, y se establece la obligación de los empleadores de adoptar medidas de acción positiva para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad. Esta ley también obliga a las empresas a reservar un porcentaje de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad. Existen también medidas de fomento de la contratación de personas con discapacidad, como incentivos económicos y ayuda a las empresas que contraten trabajadores con discapacidad. Existen también empresas de inserción cuya finalidad es asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad en un entorno protegido y adaptado a sus necesidades.

México

La Ley general para la Inclusión de la Personas con Discapacidad, es la que establece disposiciones para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad en todos los ámbitos, incluido el laboral. Establece que las personas con discapacidad tienen derechos a trabajar en condiciones de igualdad y a no ser objeto de discriminación en el empleo. También esta ley establece una cuota de empleo por cada 50 o más trabajadores las empresas están obligadas a cumplir con cuotas de empleo para personas con

discapacidad. Esta ley promueve incentivos y beneficios fiscales a las empresas que contraten personas con discapacidad, así como también promueve programas de capacitación y la creación de empresas inclusivas.

CAPITULO II

2. Metodología del Proceso de Investigación

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo analizar y promover el principio de protección aplicado a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, para alcanzar este objetivo, se seguirá una metodología con enfoques cualitativos, permitiendo obtener un panorama completo de la realidad de las personas con discapacidad en el contexto laboral ecuatoriano. Los datos cualitativos se analizarán de manera integrada para identificar patrones, tendencias y relaciones significativas. Se buscarán convergencias y discrepancias entre los diferentes conjuntos de datos, y se realizará una interpretación de los hallazgos dentro del campo legal, en función de los objetivos de la investigación y el marco teórico.

2.1 Enfoque de la Investigación

El enfoque de la presente investigación será de carácter cualitativo, en consecuencia, de que, el presente tema de estudio conduce efectivamente a explorar campos legales pertinentes para la recolección de datos importantes que sean de gran utilidad para el análisis del presente caso. Además, es importante mencionar que, se aplicarán elementos de carácter cualitativo, para lograr una mayor recolección de datos relacionado a la temática principal, estos son: El estudio de cinco

casos reales de personas con discapacidad en el ámbito laboral, y tres entrevistas a profesionales del derecho, especializados en el derecho laboral.

2.2 Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se empleó en este proyecto es de carácter Descriptivo – Explicativo, ya que la recolección de información permite obtener datos y evidencias relevantes para alcanzar los objetivos y explicar la problemática abordada en este trabajo de investigación.

2.3 Instrumento de Investigación

Para la recolección de información se aplicará la técnica de cuestionario para la realización de entrevistas a personas con discapacidad referentes a su entorno laboral.

2.4 Población

La población dentro del presente análisis, radica en las personas con discapacidad, a las cuales se les ha coartado el principio de protección en el ámbito laboral.

2.5 Periodo y lugar donde se desarrolla la investigación

Se desarrolla en el Cantón Samborondon, provincia del Guayas, en el mes de julio del año 2023.

2.6 Universo y Muestra

El Universo, también conocido como población de estudio, se refiere al conjunto completo de elementos o individuos que poseen las características o cualidades que se pretende investigar. Representa el grupo más amplio y general que se desea analizar. En algunos casos, el universo

puede ser muy grande y difícil de investigar en su totalidad, por lo que se trabaja con una muestra representativa. La muestra es un subconjunto seleccionado del universo y se utiliza para realizar el estudio o la investigación. La muestra representa una porción más pequeña pero representativa del universo y se elige para obtener resultados válidos que aporte de manera significativa, sobre el universo en su conjunto.

2.7 Métodos empleados

Método documental: Se realizará una exhaustiva revisión bibliográfica y documental sobre el tema de discapacidad en el ámbito laboral en Ecuador. Se consultarán base de datos, libros, artículos científicos, informes gubernamentales y otros recursos relevantes para obtener una visión general de los antecedentes, marco legal, políticas y prácticas existentes en el país.

Método empírico: Este aportará relevante conocimiento sobre el tema de investigación por el cual, dentro de este, están las entrevistas a un grupo de personas con discapacidad quienes brindaron su aporte con su experiencia en situaciones que enfrentaron como personas con discapacidad es sus puestos de trabajo, así como la opinión de tres abogados especializados en el derecho laboral, quienes brindaron su aporte con un enfoque legal.

Esta metodología permitirá obtener una comprensión de la situación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en Ecuador, así como ofrecer recomendaciones y propuestas concretas para mejorar su inclusión y garantizar el cumplimiento de sus derechos.

2.8 Procesamiento y análisis de la información

El procesamiento y análisis de la información en este proyecto de investigación se interpretarán y analizarán en relación con los objetivos de investigación y literatura existente, así como la identificación de patrones significativos.

CAPITULO III

3 Análisis e Interpretación de Resultados de la investigación

3.1 Entrevistas a trabajadores con discapacidad.

3.1.1 Primer Entrevistado

ALEX NAHIM CAICEDO NAZARENO, de nacionalidad ecuatoriano, con discapacidad intelectual de 44%.

1. ¿Cómo ha sido su experiencia en el lugar de trabajo en relación con su discapacidad?

Desafortunadamente he tenido una mala experiencia en mi lugar de trabajo, no he podido desenvolverme de la mejor manera.

Análisis: El entrevistado manifiesta que no ha podido desenvolverse efectivamente en su lugar de trabajo y que le ha tocado vivir malas experiencias.

2. ¿Ha enfrentado alguna barrera o dificultad específica?

Si, en ocasiones se me hace imposible identificar las ordenes que se me dan y mi supervisor debe decírmelas hasta tres veces.

Análisis: El entrevistado manifiesta que el problema que tiene en su lugar de trabajo es la falta de comprensión al momento que se le dictan las directrices para cumplir con su trabajo.

3. ¿Qué necesidades considera deben ser atendidas en su trabajo para poder desempeñarse de manera más efectiva?

Necesito que las personas con las que me involucro en mi lugar de trabajo sean más conscientes del tipo de discapacidad que padezco, al no tener una discapacidad física creen que puedo realizar cualquier cosa que se me encomiende hacer, pero la verdad es que muchas veces no logro entender las directrices.

Análisis: El entrevistado manifiesta que necesita ser comprendido por sus compañeros de trabajo y empleador, así como la muestra de empatía de estos hacia el entrevistado.

4. ¿Ha recibido el apoyo necesario por parte de su empleador y compañeros de trabajo para superar los desafíos relacionados con su discapacidad?

Algunos si están prestos a ayudarme, otros no. En mi trabajo hay bastante rotación de personal, me dedico a realizar limpieza de oficinas, muchas veces mis colegas no entienden o no saben de mi discapacidad. Mi supervisor es quien me da las directrices a q lugar debo dirigirme en cuanto a mi empleador no lo conozco.

Análisis: El entrevistado manifiesta que si ha recibido ayuda de algunos de sus colegas, pero no de todos, por lo que se hace notorio la falta de empatía de las personas de su entorno laboral.

5. ¿Siente que se le brindan las mismas oportunidades de crecimiento profesional y promoción en su lugar de trabajo en comparación con sus colegas sin discapacidad?

No, para nada y lo entiendo, es difícil confiar en alguien que no posee las aptitudes para desempeñar el trabajo.

Análisis: El entrevistado manifiesta que no se le dan las oportunidades de crecimiento y promoción como se las dan a sus compañeros de trabajo, por presentar una condición intelectual.

6. ¿Has experimentado discriminación o trato injusto debido a tu discapacidad en el entorno laboral?

Si, lamentablemente no soy tratado de la misma forma que a mis otros compañeros, a ellos los tratan con respeto. Mis compañeros de trabajo me gritan porque piensan que soy sordo.

Análisis: El entrevistado manifiesta que, si ha sido víctima de discriminación en su lugar de trabajo, al no ser tratado con el mismo respeto que se sus demás compañeros.

3.1.2 Segundo Entrevistado

VIVIANA CAROLINA GUALOTUÑA RIVADENEIRA, con cedula de ciudadanía N° 1718347147, de nacionalidad ecuatoriana, con discapacidad física de 70%.

1. ¿Cómo ha sido su experiencia en el lugar de trabajo en relación con su discapacidad?

Mala, piensan que no puedo hacer las cosas solas, cuando es todo lo contrario.

Análisis: La entrevistada determina que su empleador no confía en la calidad de trabajo que esta podría realizar si se le diera la oportunidad.

2. ¿Ha enfrentado alguna barrera o dificultad específica?

No me dieron las herramientas para poder desarrollar mi trabajo (cajera/ no tenía una caja asignada) por lo cual al mes me despidieron

Análisis: La entrevistada menciona que se le dificulta cumplir con su trabajo por cuanto su empleador no le otorgó las herramientas necesarias para poder cumplir a cabalidad con las funciones encomendadas.

3. ¿Qué necesidades considera deben ser atendidas en su trabajo para poder desempeñarse de manera más efectiva?

Mi empleador conoce que tengo una discapacidad, pero no estaba consciente del tipo discapacidad que tengo.

Análisis: La entrevistada menciona que el empleador conoce de la discapacidad que posee, pero no sabe qué tipo, esto hace que el empleador no sepa que actividades o funciones la trabajadora está en capacidad de realizar y cumplir de manera eficiente.

4. ¿Ha recibido el apoyo necesario por parte de su empleador y compañeros de trabajo para superar los desafíos relacionados con su discapacidad?

Los empleadores no conocen de las diferentes discapacidades por lo cual no saben adaptar su empresa a las necesidades de los colaboradores. El único apoyo que recibí fue de un compañero que también tenía discapacidad.

Análisis: La entrevistada hace mención que no recibió apoyo en su lugar de trabajo por parte de su empleador o colaboradores, esto hace ver la falta de empatía de las personas que la rodean en su lugar de trabajo, con respecto a su discapacidad.

5. ¿Siente que se le brindan las mismas oportunidades de crecimiento profesional y promoción en su lugar de trabajo en comparación con sus colegas sin discapacidad?

No, ponen de pretexto que no podemos cuando ni siquiera nos dan la oportunidad o la debida capacitación para un crecimiento laboral.

Análisis: La entrevistada menciona que no se le da las oportunidades pertinentes para su crecimiento o promoción laboral dentro de la empresa en comparación con sus colegas que no presentan ningún tipo de discapacidad.

6. ¿Has experimentado discriminación o trato injusto debido a tu discapacidad en el entorno laboral?

Si, y mucha. Me cierran las puertas al saber que tengo carnet del conadis sobretodo porque mi discapacidad no se nota.

Análisis: La entrevistada ha experimentado discriminación en su lugar de trabajo por parte de las empresas al momento de solicitar un puesto de trabajo, ya que ella tiene la credencial de persona con discapacidad.

3.1.3 Tercer entrevistado

LUIS FERNANDO GARCIA DUQUE; de años, de nacionalidad ecuatoriana, con discapacidad física DE 64%

1. ¿Cómo ha sido su experiencia en el lugar de trabajo en relación con su discapacidad?

En lo personal he podido realizar con eficiencia mi trabajo sin tener restricciones por mí discapacidad.

Análisis: El entrevistado determina que, si ha podido realizar su trabajo sin restricciones, no se le ha hecho imposible cumplirlo teniendo una discapacidad física del 64%.

2. ¿Ha enfrentado alguna barrera o dificultad específica?

Si, la mayoría de las veces no encuentro toda la facilidad para acceder a las oficinas ya que no todos los edificios cuentan con rampas o pasamanos adecuados y las gradas son muy angostas. El trabajo que realizo es el de entregar encomiendas a diferentes departamentos de la empresa.

Análisis: El entrevistado hace mención que en ocasiones no tiene buena accesibilidad en el edificio que el realiza sus labores, por cuanto la oficina queda en un edificio y él debe dirigirse a otros departamentos.

3. ¿Qué necesidades considera deben ser atendidas en su trabajo para poder desempeñarse de manera más efectiva?

La facilidad del acceso a las diferentes áreas del edificio.

Análisis: El entrevistado hace mención a la facilidad de acceso, como una necesidad importante para la gestión de sus actividades laborales.

4. ¿Ha recibido el apoyo necesario por parte de su empleador y compañeros de trabajo para superar los desafíos relacionados con su discapacidad?

Si, tanto de mi empleador como de mis compañeros, si he contado con apoyo moral.

Análisis: El apoyo moral de sus colaboradores, así como de su empleador si es palpable según el entrevistado.

5. ¿Siente que se le brindan las mismas oportunidades de crecimiento profesional y promoción en su lugar de trabajo en comparación con sus colegas sin discapacidad?

No, no se compara las oportunidades de crecimiento profesional que mis colegas tienen, tengo 6 años trabajando en el mismo puesto de trabajo sin posible ascenso de cargo, como ellos si lo tienen.

Análisis: En entrevistado hace mención de la falta de oportunidades de promoción en su lugar de trabajo.

6. ¿Has experimentado discriminación o trato injusto debido a tu discapacidad en el entorno laboral?

Sí, en ocasiones no puedo asistir a eventos empresariales por mi falta de movilidad, no recibo las mismas invitaciones a eventos corporativos como mis demás colegas.

Análisis: En entrevistado pudo determinar que, si ha sido discriminado por su condición de persona con discapacidad, frente a sus demás compañeros de trabajo.

3.1.4 Cuarto entrevistado

VICTOR SANTIAGO SANTOS JACOME, de 48 años de edad, de nacionalidad ecuatoriana, con discapacidad de 45% Auditivo.

1. ¿Cómo ha sido su experiencia en el lugar de trabajo en relación con su discapacidad?

Afortunadamente bien, no he tenido inconvenientes.

Análisis: El entrevistado ha indicado que no ha tenido inconvenientes en su lugar de trabajo y que su experiencia laboral ha sido buena.

2. ¿Ha enfrentado alguna barrera o dificultad específica?

No, busco concentrarme en las funciones que debo desempeñar y las cumpla de manera eficiente.

Análisis: El entrevistado no ha enfrentado barreras o dificultades en su lugar de trabajo.

3. ¿Qué necesidades considera deben ser atendidas en su trabajo para poder desempeñarse de manera más efectiva?

Con certeza puedo realizar mi trabajo de la manera más efectiva, ya que no necesito mi oído para poder cumplirlas, realizo un trabajo de digitación y escaneo de documentos.

Análisis: El entrevistado realiza labores que no se ven afectadas por su discapacidad, por esta razón no tiene inconvenientes para cumplir con sus tareas.

4. ¿Ha recibido el apoyo necesario por parte de su empleador y compañeros de trabajo para superar los desafíos relacionados con su discapacidad?

Lamentablemente el trato que recibo de mis colegas no es el mejor, en muchas ocasiones recibo comentarios ofensivos por mi discapacidad.

Análisis: En entrevistado sufre discriminación por parte de sus colegas, recibiendo comentarios ofensivos.

5. ¿Siente que se le brindan las mismas oportunidades de crecimiento profesional y promoción en su lugar de trabajo en comparación con sus colegas sin discapacidad?

No, no tengo las mismas oportunidades, por mi condición debo permanecer en este puesto de trabajo, no logro aspirar a más.

Análisis: El entrevistado hace mención que no recibe las mismas oportunidades de crecimiento profesional y promoción. El mismo dice que no aspira a un ascenso, porque el puesto de trabajo en una actividad básica.

6. ¿Has experimentado discriminación o trato injusto debido a tu discapacidad en el entorno laboral?

Sí, he solicitado cambio en mi puesto de trabajo, por motivo del acoso laboral, pero no me lo han aprobado, por motivo de que mi empleador piensa que no podré realizar otro tipo de trabajo que sea escanear o digitar.

Análisis: El entrevistado hace mención de una solicitud de cambio de puesto de trabajo, por cuanto el ambiente laboral se ha vuelto desagradable.

3.1.5 Quinto entrevistado

ASENCION CLAUDIO MENOSCAL PINCAY, de 55 años de edad, de nacionalidad ecuatoriana, con discapacidad física de 50%

1. ¿Cómo ha sido su experiencia en el lugar de trabajo en relación con su discapacidad?

Mi experiencia ha sido agradable, por cuanto mi empleador ha hecho todo lo posible para que pueda realizar mi trabajo sin ningún impedimento.

Análisis: El entrevistado ha indicado que no ha tenido inconvenientes en su lugar de trabajo y ha podido realizarlo sin inconveniente.

2. ¿Ha enfrentado alguna barrera o dificultad específica?

Sí, lamentablemente hay tres personas en mi lugar de trabajo que me rechazan.

Análisis: El entrevistado a mencionado ser víctima de discriminación por parte de sus colaboradores.

3. ¿Qué necesidades considera deben ser atendidas en su trabajo para poder desempeñarse de manera más efectiva?

Las necesidades han sido atendidas por mi empleador de manera eficiente, mi empleador ha previsto las acomodaciones necesarias para mi puesto de trabajo.

Análisis: El entrevistado manifiesta estar conforme con las necesidades atendidas para el cumplimiento de su trabajo.

4. ¿Ha recibido el apoyo necesario por parte de su empleador y compañeros de trabajo para superar los desafíos relacionados con su discapacidad?

Por parte de mi empleador no tengo ninguna objeción, en cuanto a mis compañeros de trabajo no he tenido una buena relación con tres personas en mi departamento, ya que constantemente sufro de comentarios hirientes y despectivos en contra de mi persona.

Análisis: El entrevistado manifiesta no contar con el apoyo total de sus compañeros de trabajo.

5. ¿Siente que se le brindan las mismas oportunidades de crecimiento profesional y promoción en su lugar de trabajo en comparación con sus colegas sin discapacidad?

No, considero que no tengo las mismas oportunidades, principalmente en cuanto a mi crecimiento profesional, en mi trabajo a algunos colegas les ofrecen estudios pagados, a mí hasta ahora me lo han propuesto.

Análisis: El entrevistado manifiesta que nunca le han propuesto un ascenso a diferencia de sus compañeros de trabajo.

6. ¿Has experimentado discriminación o trato injusto debido a tu discapacidad en el entorno laboral?

Sí, soy víctima de discriminación por parte de mis colegas, recibo insultos y términos despectivos a diario.

Análisis: El entrevistado manifiesta que si ha sido víctima de discriminación.

3.2 Entrevistas a Expertos en Derecho Laboral

3.2.1 Primer Entrevistado

Dr. Efrain Humberto Duque Ruiz, Abogado de los tribunales de la República del Ecuador, desde el año 1975 hasta la actualidad, Juez Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, periodo 2009 - 2016, Juez de la Corte Nacional de Justicia , periodo 2016 - 2019.

1. Cual es la situación actual de las personas con discapacidad en el trabajo?

Si. Las reformas al Código del Trabajo constituyen un avance al establecer la contratación de 1 discapacitado por cada 25 trabajadores, pero resulta insuficiente, pues no les asegura su estabilidad en sus puestos de trabajo.

2. Considera usted que, se respeta la estabilidad laboral de las personas con discapacidad?

No necesariamente, pues el empleador contrata es en función de la obligación que le establece la ley, de lo contrario seguirían siendo discriminados, sin darles oportunidades de trabajo.

3. Considera usted que, la Ley Orgánica de Discapacidades da suficiente protección a las personas con discapacidad o de quien tuviera a su cargo la manutención de una persona con discapacidad?

No, no protege a estas personas a efectos de que permanezcan en sus puestos de trabajo.

4. Considera usted que, como una forma de dar protección a las personas con discapacidad debe declararse ineficaz el despido de las personas con discapacidad el despido injustificado?

Si, debe ampliarse la protección también a estas personas por su situación de vulnerabilidad, con la finalidad de asegurarles una vida digna al recibir un ingreso permanente para subsistir.

3.2.2 Segundo Entrevistado

Señorita Zully Montero, Abogada de los Tribunales de la República del Ecuador, desde el año 2018, hasta la actualidad.

1. Cual es la situación actual de las personas con discapacidad en el trabajo?

La situación actual de las personas con discapacidad en el trabajo o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad en Ecuador es difícil. Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), existen 1,7 millones de personas con discapacidad en el país, de las cuales solo el 30% tiene empleo. Esto se debe a una serie de factores, entre ellos la

falta de acceso a la educación y la formación profesional, la discriminación en el mercado laboral y las barreras físicas y actitudinales.

El Gobierno de Ecuador ha tomado algunas medidas para mejorar la situación de las personas con discapacidad en el trabajo, como la Ley Orgánica de Discapacidades, que establece cuotas de empleo para las personas con discapacidad en el sector público y privado. Sin embargo, estas medidas aún no han tenido un impacto significativo en la tasa de desempleo de las personas con discapacidad.

2. Considera usted que, se respeta la estabilidad laboral de las personas con discapacidad?

La Ley Orgánica de Discapacidades, que fue promulgada en el año 2012, establece que las personas con discapacidad tienen derecho a la estabilidad laboral absoluta, lo que significa que no pueden ser despedidas sin causa justificada.

La Ley también establece que las personas con discapacidad tienen derecho a una cuota de empleo del 5% en el sector público y del 4% en el sector privado. Esto significa que las empresas deben contratar a un número determinado de personas con discapacidad en proporción a su número total de trabajadores.

Si una persona con discapacidad es despedida sin causa justificada, tiene derecho a una indemnización equivalente a 18 remuneraciones mensuales. También tiene derecho a una indemnización por daños y perjuicios, que puede ser determinada por un juez. La Ley Orgánica de Discapacidades es un importante paso adelante para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Sin embargo, aún queda mucho por hacer para

que las personas con discapacidad puedan acceder a empleos dignos y remunerados.

3. Consider usted que, la Ley Orgánica de Discapacidades da suficiente protección a las personas con discapacidad o de quien tuviera a su cargo la manutención de una persona con discapacidad?

La Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) es una ley importante que ha dado un paso adelante en la protección de las personas con discapacidad en Ecuador. La LOD establece una serie de derechos para las personas con discapacidad, incluyendo el derecho a la educación, el trabajo, la salud, la vivienda, la participación política y la igualdad de oportunidades.

Sin embargo, la LOD aún tiene algunas limitaciones. Por ejemplo, la LOD no define claramente lo que significa tener una discapacidad, lo que puede dificultar que las personas con discapacidad accedan a los derechos que les corresponden. Además, la LOD no establece sanciones específicas para quienes violen los derechos de las personas con discapacidad, lo que puede dificultar que las personas con discapacidad hagan valer sus derechos. A pesar de estas limitaciones, la LOD es un paso importante en la protección de las personas con discapacidad en Ecuador. La LOD ha ayudado a aumentar la conciencia sobre los derechos de las personas con discapacidad y ha facilitado que las personas con discapacidad accedan a los servicios y recursos que necesitan.

4. Considera usted que, como una forma de dar protección a las personas con discapacidad debe declararse ineficaz el despido de las personas con discapacidad el despido injustificado?

Sí, declararse ineficaz el despido de las personas con discapacidad o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, cuando este es injustificado en Ecuador, sería una forma de dar protección a las personas con discapacidad.

3.2.3 Tercer Entrevistado

Luis Matias Cirilo, Abogado de los tribunales de la República del Ecuador, desde el año 1996 hasta la actualidad, defensor de trabajadores.

1. Cual es la situación actual de las personas con discapacidad en el trabajo?

Si, no reflejan la necesidad real que tienen las personas con discapacidad al no asegurar la estabilidad laboral en sus puestos de trabajo.

2. Considera usted que, se respeta la estabilidad laboral de las personas con discapacidad?

No, no es respetada. Lamentablemente la mayoría de personas con discapacidad no conocen sus derechos, por lo que se vuelven vulnerables.

3. Considera usted que, la Ley Orgánica de Discapacidades da suficiente protección a las personas con discapacidad o de quien estuviera a su cargo la manutención de una persona con discapacidad?

No, tiene limitaciones al no establecer sanciones específicas. Esto hace que los derechos de las personas con discapacidad o su sustituto en el entorno laboral se vuelva vulnerable.

4. Considera usted que, como una forma de dar protección a las personas con discapacidad debe declararse ineficaz el despido de las personas con discapacidad el despido injustificado?

Al considerar el despido ineficaz de las personas con discapacidad o de su sustituto, claramente ayudaría a proteger los derechos de las personas con discapacidad en su lugar de trabajo. Se le estaría dando una garantía para poder conservar su empleo. Además, declarar ineficaz el despido de las personas con discapacidad o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, cuando este es injustificado, ayudaría a promover la inclusión social de las personas con discapacidad. Al hacer que sea más difícil para los empleadores despedir a las personas con discapacidad, se ayudaría a crear un entorno laboral más inclusivo para las personas con discapacidad. Esto haría que sea más probable que las personas con discapacidad puedan encontrar empleo y participar plenamente en la sociedad.

3.3. Análisis global de las entrevistas

El análisis e interpretación de los resultados obtenidos en este proyecto de investigación, revela una serie de problemas a los que se enfrentan día a día las personas con discapacidad en el ámbito laboral en Ecuador. A continuación, se presentan los principales hallazgos y su interpretación:

De las entrevistas realizadas a las cinco personas con discapacidad se obtuvo lo siguiente:

- Barreras físicas y de accesibilidad: Se encontró un alto porcentaje de los participantes reportaron dificultades relacionadas con la accesibilidad física en sus lugares de trabajo. Esto incluye la falta de rampas, ascensores adecuados, baños adaptados y espacios de trabajo accesibles. Estas barreras limitan la movilidad y autonomía de las personas con discapacidad, dificultando su pleno desempeño laboral. La falta de accesibilidad física en

los entornos laborales evidencia la necesidad de promover la implementación de medidas y ajustes razonables para garantizar la igualdad de oportunidades. Es fundamental que los empleadores y las empresas tomen conciencia de la importancia de proporcionar entornos laborales accesibles y adaptables a las necesidades individuales de las personas con discapacidad. La falta de accesibilidad en entornos laborales es una barrera significativa que limita la movilidad y participación de los trabajadores con discapacidad física (García, 2018).

- Discriminación y estigma: Los participantes informaron experiencias de discriminación y trato desigual en el ámbito laboral. Estas experiencias se manifestaron en forma de rechazo para ser contratados, promociones limitadas, salarios más bajos y exclusión social por parte de compañeros de trabajo. Además, el estigma asociado a la discapacidad generó barreras adicionales para acceder a oportunidades laborales y para el desarrollo profesional. La discriminación y el estigma son obstáculos significativos que impiden la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad. Es esencial promover la sensibilización y la educación sobre la diversidad y el valor de la inclusión en el ámbito laboral. Se deben implementar medidas para prevenir la discriminación y fomentar un entorno laboral inclusivo, donde se respeten los derechos y se valoren las contribuciones de todas las personas, independientemente de su condición de discapacidad.
- Falta de oportunidades de capacitación y desarrollo profesional: Se observó una brecha significativa en las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para las personas con discapacidad. Muchos participantes manifestaron la falta de programas de formación específicos y la escasa disponibilidad de oportunidades de ascenso y promoción laboral. La falta de oportunidades de capacitación y desarrollo profesional

limita la progresión laboral de las personas con discapacidad y dificulta su acceso a empleos de mayor calidad. Es fundamental promover programas de formación inclusivos y adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad, así como garantizar la igualdad de oportunidades para el crecimiento y avance en sus carreras. La investigación según Gómez (2017) destaca la importancia de fomentar la capacitación y formación laboral específica para las personas con discapacidad en Ecuador.

- Ausencia de políticas y prácticas inclusivas: Se encontró que muchas empresas carecen de políticas y prácticas inclusivas específicas para la contratación y retención de personas con discapacidad. La falta de conciencia y compromiso por parte de los empleadores contribuye a la exclusión laboral y a la perpetuación de barreras para la participación plena de las personas con discapacidad, esto hace que sea necesario fomentar la implementación de políticas.

De las entrevistas realizadas a los tres abogados con especialidad en derecho laboral, se obtuvo lo siguiente:

Los tres entrevistados, en la pregunta número uno, coincidieron con una respuesta afirmativa, es decir conocen la situación actual de las personas con discapacidad en el entorno laboral y a que se enfrentan.

También profundizaron sus respuestas al mencionar que las personas con discapacidad se encuentran en desventaja al no tener enmarcadas las sanciones en caso de incumplimiento de la ley. Respecto a la pregunta número dos los tres entrevistados coinciden con una respuesta negativa, es decir estos creen que la estabilidad laboral de las personas con discapacidad no son respetadas.

Respecto a la pregunta número tres, los tres entrevistados dan una respuesta negativa, manifestando que la Ley orgánica de discapacidades o de quien tuviera a su cargo la manutención de una persona con discapacidad no es suficiente para lograr que los derechos de estos no sean vulnerados.

Al analizar las respuestas de la pregunta número cuatro, los entrevistados manifestaron que si sería una forma de proteger a las personas con discapacidad al declararse el despido ineficaz. Los entrevistados mencionan que al declarar ineficaz el despido de las personas con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, cuando este es injustificado, ayudaría a proteger los derechos de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Esto haría que sea más difícil para los empleadores despedir a las personas con discapacidad sin una buena razón, por lo que ayudaría a garantizar que las personas con discapacidad o quien tuviere una a su cargo, tengan las mismas oportunidades de trabajo que las personas sin discapacidad.

CAPITULO IV

4 Propuesta

A continuación, se presentan algunas propuestas para garantizar el principio de protección de las personas con discapacidad en el ámbito laboral:

1. Promover la sensibilización y la educación: Es fundamental desarrollar campañas de sensibilización dirigidas a empleadores, trabajadores y la sociedad en general para promover una mayor comprensión de la discapacidad y eliminar estigmas y

prejuicios. La educación inclusiva debe integrarse en todos los niveles educativos para fomentar una cultura de respeto y aceptación de la diversidad.

2. Implementar políticas públicas inclusivas: Es necesario que el gobierno implemente y refuerce políticas inclusivas en el ámbito laboral, que ayuden a promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad. Estas políticas deben ser respaldadas por incentivos y medidas de cumplimiento para garantizar su efectividad.
3. Fomentar la accesibilidad: Se deben establecer estándares de accesibilidad y normas específicas para garantizar que los entornos de trabajo sean accesibles para todas las personas con discapacidad. Esto implica la eliminación de barreras físicas, así como la adaptación de tecnologías, herramientas y procesos de trabajo.
4. Implementar programas de capacitación y desarrollo profesional: Es necesario promover programas de capacitación y desarrollo profesional adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad. Esto incluye brindar oportunidades de formación específicas, cursos de capacitación, de desarrollo de habilidades laborales y apoyo para el crecimiento y avance profesional.
5. Fomentar la colaboración entre actores clave: Es esencial promover la colaboración entre el gobierno a través del Ministerio de Trabajo, las empresas, las organizaciones de la sociedad civil y las personas con discapacidad, para abordar de manera integral los problemas en el ámbito laboral. Esto implica establecer espacio de prevención, diálogo y trabajo conjunto, para desarrollar estrategias y programas que promuevan la inclusión laboral.

6. Monitorear y evaluar los avances: Es importante establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para medir el progreso en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Esto permitirá identificar áreas de mejora, ajustar políticas y programas y garantizar la rendición de cuentas de los actores involucrados.
7. Cuantificar los avances de las propuestas arriba señaladas: a través del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos, anualmente establecer estadísticas que permitan conocer los avances en materia de protección a las personas con discapacidad, conocer numéricamente la percepción de este grupo de atención prioritaria respecto al trabajo que se viene realizando.
8. Reformar el segundo inciso del Art. 195. 1 del Código del Trabajo, a continuación incluir en el segundo inciso:

“y además se aplicará a la persona con discapacidad, o quien tuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad.”
9. En el art. 195.3, en el segundo inciso agréguese: “y, en el caso de la persona con discapacidad, o de quien tuviera a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, será indemnizada de conformidad con lo estipulado en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, más un 10 de recargo.”; y, elimínese el último inciso.

Estas propuestas representan un punto de partida para abordar los desafíos en el ámbito laboral que enfrentan las personas con discapacidad en Ecuador. Es fundamental trabajar de manera conjunta y sostenida para lograr una sociedad inclusiva y garantizar la plena participación de todas las personas, sin importar su condición de discapacidad.

C) Conclusiones

1. En Ecuador, las personas con discapacidad aún enfrentan desafíos en el ámbito laboral. Aunque se han realizado esfuerzos para promover su inclusión, persisten barreras que dificultan su pleno acceso al empleo y su desarrollo profesional.
2. Ecuador cuenta con leyes y normativas que promueven la inclusión de las personas con discapacidad, pero no es suficiente para que estas personas puedan conseguir trabajo de manera oportuna, y si ya lo tienen gozar de estabilidad, al margen de una sanción en caso de despido.
3. Es preocupante la situación en que se encuentran muchos trabajadores con discapacidad, los cuales sufren no solamente discriminación restándoles las posibilidades de escalar posiciones dentro de la empresa sino incluso laboral, lo que les obliga en muchos casos a desertar de sus puestos de trabajo quedando en la desocupación.
4. No se encuentra una cultura inclusiva que valore las habilidades y contribuciones de todas las personas, independientemente de su condición física o mental, ni existen medidas concretas para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, pues son contados los lugares donde se han adaptado instalaciones y acceso a tecnologías de apoyo, lo que no permite el trabajo de manera efectiva de las personas con discapacidad.
5. Es notoria la necesidad de promover la igualdad de oportunidades, eliminar las barreras existentes para asegurar la plena participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, pues no se conoce de la implementación efectiva de políticas inclusivas y programas concretos para lograr una sociedad laboralmente

inclusiva y equitativa, donde las personas con discapacidad tengan la oportunidad de desarrollar su potencial y contribuir de manera significativa al desarrollo del país.

6. En el marco legal existente, se observa que existen disposiciones legales que prohíben la discriminación laboral por motivos de discapacidad y promueven la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral; sin embargo, no existen mecanismos para asegurar a los discapacitados una estabilidad reforzada, de tal manera que el empleador no pueda dar por terminado su contrato de trabajo en forma unilateral, salvo por visto bueno, por lo que al declararse ineficaz el despido de las personas con discapacidad o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, cuando este es injustificado, ayudaría a proteger los derechos de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Esto haría que sea más difícil para los empleadores despedir a las personas con discapacidad sin una buena razón, y ayudaría a garantizar que estas tengan las mismas oportunidades de trabajo que las personas sin discapacidad.

D) Recomendaciones

1. Promover la sensibilización y la educación: Se deben implementar programas de sensibilización y capacitación para empleadores, trabajadores y sindicatos, con el objetivo de promover una mayor conciencia y comprensión de las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad. Esto ayudará a eliminar estereotipos y prejuicios, fomentando una cultura inclusiva en el entorno laboral.
2. Fomentar la accesibilidad: Es importante garantizar que los lugares de trabajo sean accesibles para todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidad. Esto implica la adaptación de las instalaciones físicas, así como la disponibilidad de

- tecnologías de asistencia y herramientas de trabajo accesibles. Los empleadores deben recibir apoyo y orientación para implementar estas adaptaciones de manera efectiva.
3. Establecer medidas de apoyo y ajustes razonables: Se deben establecer políticas y programas que faciliten la contratación y retención de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Esto puede incluir incentivos para las empresas que contraten a personas con discapacidad, así como la implementación de ajustes razonables, como horarios de trabajo flexibles o adaptaciones en las tareas laborales, para garantizar la plena participación de los trabajadores con discapacidad.
 4. Fomentar la colaboración y el diálogo: Es esencial promover la colaboración entre los diferentes actores involucrados, como el gobierno, las organizaciones de personas con discapacidad, los empleadores y los sindicatos. El diálogo y la cooperación pueden conducir a la identificación de soluciones conjuntas y al desarrollo de políticas y programas efectivos que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
 5. Monitorear y evaluar: Se debe establecer un sistema de monitoreo y evaluación para asegurar que las políticas y programas implementado sean efectivos y estén generando un impacto positivo. Esto permitirá realizar ajustes y mejoras en función de los resultados obtenidos.
 6. Fortalecer el marco legal: Es necesario revisar y fortalecer las leyes y regulaciones existentes relacionadas con la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad. En este sentido debe reformarse el Código de Trabajo, incluyéndose a las personas con discapacidad o de quien estuviere a su cargo la

manutención de una persona con discapacidad, para otorgarles en función del principio de inamovilidad, una estabilidad permanente en su puesto de trabajo.

E) Referencias y bibliografía

Cevallos, D. (2018). Accesibilidad laboral para personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista de Derecho y Cambio Social*, 45, 187-204.

Cevallos, D., & Gómez, J. (2019). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador: Una aproximación desde el enfoque de derechos. *Revista General de derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*, (51), 127-149.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Quito, Ecuador: Asamblea Nacional.

Código del Trabajo del Ecuador. (2019). *Código del Trabajo*. Quito, Ecuador: Ministerio de Trabajo.

Contreras, A. (2018). El acceso al empleo y a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista de Derecho Laboral: Doctrina y Jurisprudencia*, (28), 199-222.

Cruz, L. (2022). *La estabilidad laboral reforzada*. Bogotá, Colombia: Universidad Libre.

García, R. (2018). *Barreras físicas y de movilidad en el entorno laboral para personas con discapacidad*. Quito, Ecuador: Ediciones XYZ.

Gómez, A. (2017). *Capacitación laboral para personas con discapacidad en Ecuador*. Quito, Ecuador: Editorial Jurídica.

Johnson, R. (2018). *Inclusión laboral de personas con discapacidad: Desafíos y estrategias*. Quito, Ecuador: Editorial XYZ.

Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito, Ecuador: Asamblea Nacional.

Mancheno, M., & Narváez, G. (2019). *Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público en Ecuador: Análisis de políticas y experiencias*. *Revista Iberoamericana de Discapacidad*, 6(2), 51-71.

Martínez, S. (2020). *Perspectivas de inclusión laboral para personas con discapacidad*. Guayaquil, Ecuador: Ediciones del Sur.

Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Ginebra, Suiza: OIT.

Rodríguez, P., & Palma, C. (2017). *La inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: Desafíos y oportunidades*. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 9(2), 161-173.

Vargas, R., & Pérez, L. (2020). *Inclusión laboral de personas con discapacidad: Retos y perspectivas desde el contexto ecuatoriano*. Guayaquil, Ecuador: Ediciones del Sur.