



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ECOTEC

FACULTAD:

Facultad de Derecho y Gobernabilidad

TÍTULO:

La discriminación laboral hacia el discapacitado físico severo al emplear la figura del trabajador sustituto en el Ecuador. Estudio de la normativa laboral ecuatoriana.

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de las Relaciones Jurídicas

MODALIDAD DE TITULACION:

Proyecto de Investigación

CARRERA:

Derecho

TÍTULO A OBTENER:

Abogada

AUTOR:

Joseline Belén Muñoz Duque

TUTOR

Ab. Andrés Calvas Martillo

GUAYAQUIL 2023

DEDICATORIA

Este proyecto de investigación se lo dedico a mi padre, José Muñoz Guerrero,
ya que no solo estoy cumpliendo mi sueño, sino el de los dos.

AGRADECIMIENTO

Primero a Dios, por dejarme vivir un sueño, después a mi familia; mi papá, José Muñoz Guerrero, mi mamá, Lenina Duque Arellano, mis hermanos, José Leonel y Noemí Evelyn; gracias por enseñarme que lo más importante es el amor, la unión, el servicio y la honestidad, bases que están sembradas en mi corazón y me acompañaran por el resto de mi vida.

A mis abuelitos, parte fundamental de mi formación profesional; Jorge Duque Ruiz & Mercedes Arellano Quiroz, y a mi demás familia que siempre me ha apoyado e impulsado a que concluya esta carrera.

Por último, a mi primo, el Dr. Lenin Duque Romero y a todo su equipo, por dejarme experimentar lo que es la vida profesional de un abogado con excelencia, por el conjunto de enseñanzas, lecciones de vida y experiencias que seguro las recordaré a lo largo de mi carrera.

Con toda honestidad y gratitud, Joseline Muñoz Duque.



ANEXO N°16

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR PARA LA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN CON INCORPORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Samborondón, 05 de diciembre de 2023

Magíster
Andrés Madero Poveda
Decano de la Facultad
Facultad de Derecho y Gobernabilidad
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: LA DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA EL DISCAPACITADO FÍSICO SEVERO AL EMPLEAR LA FIGURA DEL TRABAJADOR SUSTITUTO EN EL ECUADOR. ESTUDIO DE LA NORMATIVA LABORAL ECUATORIANA según su modalidad PROYECTO DE INVESTIGACIÓN; fue revisado y se deja constancia que el estudiante acogió e incorporó todas las observaciones realizadas por los miembros del tribunal de sustentación por lo que se autoriza a: **MUÑOZ DUQUE JOSELINE BELÉN** para que proceda a la presentación del trabajo de titulación para la revisión de los miembros del tribunal de sustentación y posterior sustentación.

ATENTAMENTE,



Firmado electrónicamente por:
FRANCISCO ANDRÉS
CALVAS MARTILLO


Abg. Andrés Calvas Martillo

Tutor

CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS

Habiendo sido nombrado FRANCISCO ANDRÉS CALVAS MARTILLO tutor del trabajo de titulación "LA DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA EL DISCAPACITADO FÍSICO SEVERO AL EMPLEAR LA FIGURA DEL TRABAJADOR SUSTITUTO EN EL ECUADOR. ESTUDIO DE LA NORMATIVA LABORAL ECUATORIANA" elaborado por JOSELINE BELÉN MUÑOZ DUQUE, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de Abogada.

Se informa que el mismo ha resultado tener un porcentaje de coincidencias 8% mismo que se puede verificar en el siguiente link: <https://app.compilatio.net/v5/report/659578b8e8337e8d0bf6d12f3ab524838dc2542d/su/mmary>. Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

TESIS - JOSELINE MUÑOZ DUQUE

05-12-2023 ok

8%

Textos sospechosos

8%

Similitudes < 1% similitudes entre comillas

< 1%

Idioma no reconocido

0%

Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: TESIS - JOSELINE MUÑOZ DUQUE 05-12-2023 ok.pdf

ID del documento: ddab2aa09a12d70037c06585a77405a1179ead79

Tamaño del documento original: 12,79 MB

Depositante: Francisco Andres Calvas Martillo

Fecha de depósito: 6/12/2023


Tipo de carga: interface

fecha de fin de análisis: 6/12/2023






Número de palabras: 21.978


Número de caracteres: 152.300

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.gob.ec https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Acuerdo Ministerial 180 RO336 MDT SUS... 91 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (746 palabras)
2	dSPACE.unl.edu.ec Propuesta de reforma al numeral 33 artículo 42 del código del... http://dSPACE.unl.edu.ec/bitstream/123456789/19121/1/Esther%20Bolivia%20Paladines%20Espinosa.pdf 102 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (568 palabras)
3	dSPACE.ucuenca.edu.ec Inclusión de personas con discapacidad, bajo la figura de... http://dSPACE.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/38099/1/trabajo%20de%20titulacion.pdf 110 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (549 palabras)
4	dSPACE.unl.edu.ec La falta de aplicación del art. 42, numeral 33 del Código de Tra... http://dSPACE.unl.edu.ec/bitstream/123456789/16813/1/Tesis%20de%20Xavier%20Mauricio%20Condor.pdf 75 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (543 palabras)
5	rialnet.org http://rialnet.org/sites/default/files/ACUERD-1.PDF 69 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (518 palabras)



Escanea electrónicamente por
FRANCISCO ANDRÉS CALVAS MARTILLO

FIRMA DEL TUTOR
ABG. ANDRÉS CALVAS MARTILLO

RESUMEN

Este proyecto de investigación tuvo como objetivo demostrar que la lucha contra la discriminación laboral es un desafío, el cual no se ha podido erradicar en la sociedad. Remitiendo que el acceso al trabajo es un derecho y deber social, la cual permite a este estudio analizar de forma clara y precisa la perspectiva del derecho laboral-empresarial.

En el primer capítulo de este trabajo de investigación se aborda el marco teórico en el cual, se establece definiciones y conceptos de cada término que es fundamental para este trabajo, como la figura de trabajadores sustitutos, la discriminación laboral, personas discapacitadas, inclusión laboral entre otros. A su vez, establecemos qué normativa se va a usar como fuente legal que permita respaldar el estudio de investigación. En el segundo capítulo he establecido qué tipo de metodología se usará en la tesis, para este estudio el método cualitativo encajará perfectamente para la muestra y la obtención de datos realizados por medio de entrevistas a abogados especializados en Derecho Laboral. Para el tercer capítulo se realizarán las respectivas preguntas a estos eruditos en la materia, esta lista de cuestiones permite recabar opiniones y alternativas que se proyectará en la propuesta de la tesis ya que así podemos afirmar mediante sus respuestas todo lo que hemos investigado. Y, por último, en el capítulo cuatro establecimos la propuesta como una reforma al artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en cuanto al porcentaje establecido en el acuerdo ministerial y adaptado a la normativa.

Palabras clave: Discriminación Laboral, Trabajadores Sustitutos, Inclusión, Discapacidad Física Severa, Estabilidad.

ABSTRACT

The objective of this research project was to demonstrate that the fight against labor discrimination is a challenge, which has not been eradicated in society. Referring that the access to work is a right and social duty, which allows this study to analyze in a clear and precise way the perspective of the labor-business law.

In the first chapter of this research work, the theoretical framework is addressed in which definitions and concepts of each term that is fundamental for this work are established, such as the figure of substitute workers, labor discrimination, disabled people, labor inclusion, among others. At the same time, we establish which regulations will be used as a legal source to support the research study. In the second chapter I have established what type of methodology will be used in the thesis, for this study the qualitative method will fit perfectly for the sample and data collection through interviews with lawyers specialized in labor law. For the third chapter the respective questions will be asked to these scholars in the field, this list of questions allows us to collect opinions and alternatives that will be projected in the proposal of the thesis since we can affirm through their answers everything we have investigated. And finally, in chapter four we established the proposal as a reform to article 47 of the Organic Law on Disabilities regarding the percentage established in the ministerial agreement and adapted to the regulations.

Key words: Labor Discrimination, Substitute Workers, Inclusion, Severe Physical Disability, Stability.

Contenido

<i>Introducción</i>	1
<i>Antecedentes</i>	3
<i>Planteamiento del Problema</i>	5
Pregunta problemática:	5
<i>Objetivos:</i>	7
Objetivo General:.....	7
Objetivos Específicos:	7
<i>Justificación:</i>	8
CAPITULO I	9
MARCO TEÓRICO	9
1. MARCO TEÓRICO	10
1.1 DISCRIMINACIÓN	10
1.1.1 DISCRIMINACIÓN LABORAL	10
1.1.2 CLASES DE DISCRIMINACIÓN LABORAL	12
1.2 DISCAPACIDAD	15
1.2.1 TIPOS DE DISCAPACIDADES	16
1.2.2 TIPOS DE DISCAPACIDADES EXISTENTES EN ECUADOR 19	
1.2.3 PERSONA CON DISCAPACIDAD SEVERA	20
1.2.4 VENTAJAS DEL DISCAPACITADO FÍSICO	21
1.2.5 DESVENTAJAS DEL DISCAPACITADO FÍSICO	25
1.2.6 TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD SEVERA	26
1.3 TRABAJADOR SUSTITUTO	27
1.3.1 INCLUSIÓN LABORAL	29
1.3.2 IMPACTO DE LA INCLUSIÓN EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	30
1.4. ROL DEL EMPLEADOR	31
1.5 DESAFÍOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMATIVA .32	
1.6 LEGISLACIÓN O DERECHO COMPARADO	33
1.6.1 ECUADOR	33
1.6.2 ESTADOS UNIDOS	34
1.6.3 MÉXICO/ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	34
1.6.4 ESPAÑA	35
1.7 TRATADOS INTERNACIONALES	36
1.7.1 NACIONES UNIDAS	36
1.7.2 ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS (OAS)	36
1.7.3 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) 37	

1.8	NORMATIVA LABORAL SOBRE DISCAPACITADO FÍSICO SEVERO AL EMPLEAR LA FIGURA DEL TRABAJADOR SUSTITUTO EN ECUADOR	38
1.8.1	Constitución del Ecuador	38
1.8.2	Código Del Trabajo	40
1.8.3	Ley Orgánica De Discapacidad	41
1.9	ACUERDO No. MDT-2018-180	42
1.9.1	Expídase la norma para la calificación y certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad	42
CAPITULO II		44
2.1	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	45
2.1.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN	45
2.2	PERÍODO Y LUGAR DE LA INVESTIGACIÓN	47
2.3	UNIVERSO Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	47
2.3.1	Población	48
2.3.2	Muestra	48
2.3.3	Muestreo de expertos o de juicio	48
2.4	METODOS EMPLEADOS - EMPÍRICOS	49
2.4.1	Entrevista	49
CAPITULO III		50
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN		50
3.1.	Justificación de las preguntas formuladas	51
3.2.	Entrevista a profesionales en materia de Derecho Laboral .	52
3.2.1.	Primera entrevista	52
3.2.2.	Segunda Entrevista	54
3.2.3.	Tercera Entrevista	55
3.2.4.	Cuarta Entrevista	57
3.2.5.	Quinta Entrevista	59
3.2.6.	Sexta Entrevista	61
3.3.	Interpretación de los Resultados	63
3.4.	Interpretación De Las Entrevistas	64
CAPITULO IV		65
PROPUESTA		65
4.1	FORMA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA	66
4.2	TÍTULO DE LA PROPUESTA	66
4.3	BENEFICIOS DE LA PROPUESTA	70
4.3.1	Beneficio principal:	70
4.3.2	Beneficios adyacentes:	70

4.3.3 Justificación del problema	71
4.4 RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO	72
<i>4.5 Conclusiones</i>	<i>73</i>
<i>4.6 Recomendaciones</i>	<i>74</i>
<i>Bibliografía</i>	<i>75</i>
<i>Anexos</i>	<i>79</i>

Tabla

Tabla 1 porcentaje de discapacidad en Ecuador 2021 (de mi autoría) .. 19

Introducción

Con el paso del tiempo la sociedad se ha caracterizado por evolucionar y crear nuevas normativas que defiendan y protejan los derechos de los ciudadanos. En este trabajo de titulación he abordado el tema de discriminación laboral hacia las personas con discapacidad físico severo al emplear la figura del trabajador sustituto en el Ecuador. Pero ¿Por qué existe la discriminación?, ¿Cuándo aparece esta figura de trabajador sustituto en la normativa laboral? y del cual. sirve como reemplazo al discapacitado físico severo.

Es por ello, que la presente investigación surgió para proponer y desarrollar si el acogerse a una figura como los trabajadores sustitutos es discriminatorio para las personas con discapacidad física severa y así beneficiar de manera indirecta a los empleadores ya que ellos tienen establecidos requisitos que deben cumplir, pero empleando la figura de trabajadores sustitutos es una forma de no obtener en su empresa personas con discapacidad severa y se recae en un cumplimiento que es directamente discriminatorio.

La figura del trabajador sustituto es un arma de doble filo que se detalla en como la sociedad desconoce de esta figura, pero a la vez se beneficia de la discriminación permitida en el ordenamiento jurídico. Por lo que, lo único que hace es marginar a una parte de la población que goza del mismo derecho y deber social amparados por la Constitución del Ecuador.

El derecho al trabajo no es solo un derecho económico generador de ingresos, sino es un derecho que proporciona oportunidades, aporta autonomía personal, profesional y reinserción en la sociedad.

Las situaciones relacionadas con problemas de igualdad y discriminación en el área laboral a nivel nacional, se puede observar la ausencia de personas con discapacidad en los diferentes centros de trabajo, y esto afecta a la actividad laboral para que exista la inclusión social de las personas con discapacidad severa.

La importancia del conocimiento en este estudio permite emplear las normas más favorables a la sociedad y la concientización del tema a tratar. Es

por lo que debe ser tomado con responsabilidad para poder cumplir con una norma suprema más favorable y no un escape para un supuesto mejor desarrollo de las empresas.

Una limitación física por más severa que fuere en el ser humano no puede ser excusa para limitar o restringir un derecho fundamental, hay varias labores donde no es indispensable la capacidad física, hay actividades intelectuales de mucho peso e importancia en una empresa para su óptimo funcionamiento. No existen excusas solo una facilidad o ventaja de la cuales muchas personas se aprovechan por su legalidad.

La investigación tendrá como resultado proponer a la sociedad una reformulación en la cual todas las personas con discapacidad física severa tengan derecho al trabajo sin importar su estado, enfermedad o discapacidad, cualquier situación contraria está sujeta a acción.

Nadie puede restringir un derecho amparado en nuestra norma madre y si nos encontramos en un choque o conflicto de normas deberá aplicarse al más beneficio para la sociedad, siendo el interés superior de este grupo de personas.

Antecedentes

La figura del trabajador sustituto ha sido utilizada como un disfraz en el campo empresarial siendo configurada tanto en empresas públicas como privadas. Es por tal motivo que se ha realizado un análisis en un sector para la respectiva investigación. Este trabajo permitirá que se conozca sobre este tema que une la discriminación laboral hacia el discapacitado físico severo. Por ello, como sociedad se tiene entendido que no se debe discriminar, más esto no se cumple ya que se lo hace de manera implícita, es decir, nos beneficiamos de la discriminación permitida en nuestro ordenamiento jurídico, lo que hace es marginar a una parte de la población que goza del mismo derecho y deber social a través de los vacíos y el sentido que se le adjudique a la norma.

El derecho al trabajo no es solo un derecho económico generador de ingresos, sino es un derecho que proporciona oportunidades, aporta autonomía personal, profesional y reinserción en la sociedad así mismo como este debe ser garantizado, el poder acceder a tener la oportunidad de obtener un trabajo que sea libremente escogido o aceptado tal cual se estipula en consonancia con el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (Naciones Unidas de los Derechos Humanos, 1976)

En referencia a las situaciones relacionadas con problemas de igualdad y discriminación en el área laboral a nivel nacional, se puede observar la ausencia de personas con discapacidad en los diferentes centros de trabajo, lo cual se ha estandarizado, lo que afecta a la existencia de la integración social de las personas con discapacidad severa en ambientes de trabajo, afectando sus actividades laborales.

La importancia del conocimiento, de emplear las normas más favorables a la sociedad y la concientización del tema a abordar es fundamental, por lo que debe ser tomado con responsabilidad para poder cumplir con una norma suprema más favorable y no tornarse un escape para la supuesta mejora de desarrollo de las empresas.

Una limitación física, por severa que fuere en el ser humano, no puede ser excusa para limitar o restringir un derecho fundamental, existiendo varias

labores donde no es indispensable la capacidad física, hay actividades intelectuales, que no requieren de estricta movilidad o actividad física-motora en su totalidad, que son de suma importancia en una empresa para su óptimo funcionamiento. No se deben formular impedimentos, ni facilidades o ventajas, lo cual provoca que muchas personas se aprovechen en el marco de la legalidad.

La investigación obtuvo como resultado concientizar a la sociedad en general que todas las personas tienen derecho al trabajo sin importar su estado, enfermedad o discapacidad, cualquier situación contraria está sujeta a acción legal como sujeto de discriminación. Ninguna persona, entidad u organismo puede restringir un derecho amparado en nuestra norma madre, si nos encontramos en un choque o conflicto de normas deberá aplicarse el mayor beneficio para las personas, de quienes se ve conformada la sociedad, en especial las personas con discapacidad, lo cual en concordancia a la Ley Orgánica de Discapacidades dicta que estas gozarán de estabilidad laboral especial en sus trabajos, de acuerdo con su artículo 51. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

Planteamiento del Problema

Pregunta problemática:

¿Por qué la figura de los trabajadores sustitutos causa una discriminación laboral a la contratación de las personas con discapacidad física severa?

En el Ecuador existe una figura utilizada que es la de los trabajadores sustitutos, un trámite que se realiza en el ministerio de trabajo y establecido en la ley; figura a analizar a lo largo de la investigación.

Nuestra normativa es clara al referirse que la Constitución de la República del Ecuador desde el año 2008 sustenta que los derechos de este grupo consideran a todas las personas iguales y se beneficiarán de los mismos derechos, lo que no sucedía en la antigua Constitución de 1998 que solo garantizaba la utilización de los bienes y servicios del país no siendo un Derecho. (Heras, 2018)

A pesar de la conciencia que decimos tener como sociedad, la realidad de las empresas es diferente. Más que ver personas discapacitadas trabajando, vemos personas que no tienen discapacidad, pero a su cargo sí.

En nuestra normativa, el (Código de Trabajo, 2005) artículo 42 numeral 33 como obligación del empleador insta que el empleador público o privado, que presente un número mínimo de veinticinco trabajadores, es obligado a contratar, al menos, a una persona que tenga discapacidad para que desarrolle labores permanentes y apropiadas en su condición física intelectual ajustando sus aptitudes individuales, en la cual presenta los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. Por lo tanto, en el primer año de vigencia de esta Ley, se contabiliza desde la primera publicación en el Registro Oficial. Además, en el segundo año, el convenio será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, y, por último, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% y sucesivamente. Esta obligación se hace extensible a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

Nuestra normativa es explícita, una empresa debe tener un discapacitado empleando en base a los principios de igualdad, pero vemos que esto no se

asemeja a la realidad esto se basa por la figura de los trabajadores sustitutos, la cual puede ser incluida en la nómina para poder cumplir con el porcentaje establecido en la ley.

Esa herramienta que nació con la creación de la Ley Orgánica de Discapacidades en el año 2012, ya que, se da origen a la figura de personas sustitutas, en el que se permite restringir un derecho de manera discriminatoria, observando que el principio de igualdad de oportunidades busca tratar de combatir la discriminación y desigualdades que existen en la sociedad es por ello, que es un principio medular de Derecho Natural y que de acuerdo con esta ley se busca garantizar todas las instituciones, y a su vez, las eliminaciones oportunas de todo tipo de barreras ya sea físicas y sociales con la finalidad de procurar la discriminación y abuso de autoridad. (Esperanza Teresa García Quimiz, 2017)

Objetivos:**Objetivo General:**

Elaborar un estudio acerca de la discriminación laboral hacia las personas con discapacidad en Ecuador, específicamente en relación con la figura del trabajador sustituto, a través del estudio de la normativa laboral ecuatoriana.

Objetivos Específicos:

1.- Examinar la normativa laboral ecuatoriana con la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

2.- Determinar la discriminación laboral de las personas con discapacidad en Ecuador, en concordancia a la normativa laboral vigente.

3.- Evaluar el impacto jurídico de la contratación de trabajadores sustitutos en detrimento de las oportunidades de empleo a las personas con discapacidad.

4.- Proponer alternativas jurídicas con relación a la situación laboral de la persona discapacitada física severa.

Justificación:

A pesar de la existencia de una normativa legal en materia laboral que protege los derechos de las personas con discapacidad en Ecuador, la discriminación en este sector hacia los discapacitados persiste. La contratación de trabajadores sustitutos en lugar de brindar oportunidad a los discapacitados puede ser una forma de discriminación encubierta, avalada por la ley implícitamente.

Es fundamental la concientización y la sensibilización sobre los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, tanto entre los empleadores como entre la sociedad en general, recordar que también son seres humanos con necesidades y dispuestos a salir delante de una situación que muchas veces no pidieron ni desearon tener. Además, es necesario garantizar una aplicación efectiva de la normativa laboral existente y promover una cultura de inclusión independiente de la condición de las personas.

La plena inclusión de las personas con discapacidad en sus distintos grados en el mercado laboral no solo es un imperativo ético, sino también un factor clave para el desarrollo social y económico de Ecuador. La diversidad en el lugar de trabajo no solo enriquece a las empresas, sino que también promueven una sociedad más justa y equitativa además de convertirse en un ejemplo de justicia social y ambiente laboral equilibrado, con miras de desarrollo a mayor escala.

CAPITULO I
MARCO TEÓRICO

1. MARCO TEÓRICO

1.1 DISCRIMINACIÓN

La Real Academia Española (2023) define la discriminación como: “Dar trato desigual a una ente o colectividad por motivos étnicos, de sexo, de edad, políticos, religiosos, ya sea, de condición mental o física”. Es decir, que la discriminación es usada como una figura que trata de minimizar la integridad de una persona lo cual coloca al individuo en una situación muy incómoda.

Según la (Declaración Universal de Derechos Humanos, 2015) en el artículo 2 explica que toda persona tiene igualdad en derechos y libertades enunciados en esta Declaración, sin excepciones, tales como raza, el color, el género, la devoción, el idioma, el origen nacional o social, la ideología, la posición económica o cualquier otra condición. De tal manera, no hay distinción alguna de acuerdo con el estatus político, jurídico o internacional del país o territorio en el que la jurisdicción forme una dependencia a la persona, o país independiente, un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sujeto a otras limitaciones de la soberanía.

Por lo tanto, la Declaración de los Derechos Humanos explica que no se debe hacer una distinción entre los seres humanos por cualquier condición o índole que tenga. La persona tiene derecho a gozar todos los bienes jurídicos, a lo cual, declara que debe haber igualdad para todos esto debido a que se ha hecho una idea absurda en que un determinado grupo de personas no pueden ejercer sus derechos porque así lo establece el hombre durante la historia desde un inicio.

1.1.1 DISCRIMINACIÓN LABORAL

La discriminación laboral es considerada un delito que comete el actor al producir una grave discriminación en el empleo donde laboral en el cual su cebo puede ser cualquier persona y la cual conlleva una relación de ideología religión o creencias, pertenencia a un grupo étnico, racial o nacional, género, orientación

sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, este tipo de acción incluso puede ser direccionada a representantes legales o sindicales, familiares de trabajadores de una empresa. (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2023)

Por lo tanto, la discriminación laboral se da por el trato injusto y desfavorable que una persona recibe dentro de su campo laboral. Sin embargo, también se puede ver presente la discriminación laboral cuando de manera arbitraria un grupo de trabajadores o el empleador repudia inexcusablemente a la persona que se ve afectada, a su vez, fomentando a la negación de trabajo, colaboración, por medio de despido intempestivo.

Según Baquero, Guataqui & Sarmiento expresan que la discriminación laboral:

Es uno de los principales estudios que se ocupan los distintos códigos y tratados sobre el trabajo en la sociedad actual, buscando que no se dé un trato preferencial a un grupo de personas por sobre otra, fundados en criterios que sean distintos a las capacidades que poseen los individuos. (2000)

Por otra parte, para evadir los tratos preferenciales o desiguales que conlleven a la discriminación es necesario un sistema jurídico y administrativo, así como la sociedad en su conjunto haga respetar estas normas y procedimientos, estableciendo reparaciones para las víctimas de discriminación.

José Castro define a la discriminación laboral de la siguiente manera:

Toda distinción, exclusión o predilección de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (2001)

Por lo tanto, se entiende la situación en la que un trabajador se ve perjudicado profesional, salarial y moralmente por parte de sus compañeros por

motivos que no están relacionados con su actitud ante el trabajo si no por el rol que obtenga y por su aspecto físico.

1.1.2 CLASES DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

De acuerdo con la (Comisión Económica para América Latina y el Caribe , 2021) existen diferentes clases de discriminación laboral en el mundo, sin embargo, para el estudio del respectivo trabajo de investigación expuesta se abordará 5 tipos de discriminación laboral, debido a que son predominantes en el Ecuador y nos permitirá sintetizar la información. Por lo tanto, tenemos la:

a) Discriminación por raza o color

La discriminación por raza consiste en tratar a un empleado de manera desfavorable por ser una persona que forma parte de una determinada raza o por pequeñas características como la textura del cabello o el color de piel entre otras. Pero ¿qué significa el término raza? La Real Academia Española define a la raza como “cada uno de los grupos en que se subdividen algunas especies biológicas y cuyos caracteres diferenciales se perpetúan por herencia.” (Real Academia Española, 2001) Es decir, que se determina a la raza por el tipo de casta u origen, en Ecuador serían, montubios, indígenas, afroecuatorianos. Mientras tanto, la discriminación por color se caracteriza por el trato hay una persona de manera hostil por su tez o color de piel.

b) Discriminación por género

La discriminación de género ha sido presente a lo largo de la historia del ser humano y es basada por la creencia en que un sexo es superior y mejor que otro. Estos sexos denominados hombre y mujer demuestran sus capacidades, derechos y estatus superior hacia el sexo inferior o débil. Es complejo ya que es la suma de causas que intervienen e interactúan entre el ámbito laboral.

En la discriminación de género el grupo más afectado es la mujer ya que es considerada como el sexo débil en el trabajo, además que dentro del campo

laboral es sexualizada y en ocasiones tratada como objeto, afectando su dignidad y su honra que llega a terminar con la fatiga y ofuscación por el sentimiento de impotencia.

Patricia Serrano (2001) la describe como “la discriminación laboral por razones de género repercute también en la competitividad de la empresa ya que provoca que se rechacen trabajadoras muy productivas”. Aunque la participación laboral ha provocado que la mujer se adentre más en las actividades sociales, queda una brecha en la discriminación que le ha dificultado el acceso a empleos con muy poca posibilidad de ascenso y a una buena remuneración y presencia en cargos directivos.

c) Discriminación por edad

Las Organización de las Naciones Unidas por los Derechos Humanos (2021) determina que “No puede haber dignidad ni igualdad de derechos si las personas de edad siguen considerándose principalmente beneficiarias de cuidados y apoyo que ejercen presión en los presupuestos y los recursos”

Claudia Mahler (2021) experta independiente de las Naciones Unidas manifiesta que:

El edadismo se basa en que las personas mayores tienen alguna insuficiencia a causa de su edad. El vocablo edadismo fue acuñado por Robert N. Butler, quien detalló el fenómeno como la disminución al estereotipo y la discriminación metodológica de las personas por el hecho de ser mayores. Las personas mayores son catalogadas como caducas, rígidas en su mentalidad y su conducta, y anticuadas en cuanto a valores morales y habilidades. Butler señaló que el edadismo permite a la generación más joven ver a las personas mayores como un grupo diferente y que, de ese modo, los jóvenes dejan de identificarse sutilmente con sus mayores como seres humanos. Además, analizó que la preocupación contra la edad es un prejuicio contra todos, porque, con el incremento de la longevidad, acabaremos por convertirnos en sus víctimas en última instancia.

En el informe que la experta menciona sobre el edadismo establece que la discriminación por edad es muy latente en todos los países y que esto se ha vuelto controversial debido a que hay países como Australia, Francia entre otros que su población consiste en personas longevas. Lastimosamente, se requiere de activismo juvenil, pero no se es consciente que personas de 40 a 45 años hasta los 60 años que son consideradas como adultos tienen la energía y acción necesaria para formar parte de un ambiente laboral.

d) Discriminación por religión

Las principales formas de discriminación religiosa se centran en el comportamiento ofensivo dentro de todo tipo de empresa, conllevando a faltas de respeto hacia la doctrina y costumbres religiosas como al tipo de religión que cada empleador siga. La discriminación por religión también incluye a la obligación que tienen los trabajadores en ejercer la labor en días considerados feriados religiosos, la poca neutralidad que existe al contratar a un profesional denegando permisos a actividades empresariales y sobre la normativa de vestimenta. (Hermoza, 2018)

Ecuador es un país laico, lo dice la Constitución del Ecuador, pero jamás dice que está prohibido que cada ecuatoriano siga o tenga su religión ya que con ello no hace daño a los demás.

e) Discriminación por Discapacidad

Este tipo de discriminación ha sido muy tratado en los últimos años debido a la falta de oportunidades laborales que existe ya sea por no analizar en qué podría ayudar una persona con discapacidad o en qué sección establecerlo por sus cualidades y capacidades, lo que conlleva que su remuneración sea muy baja.

Según la (Organización Mundial de la Salud , 2023) explica que las personas con discapacidad se distinguen porque se aíslan de la sociedad, además presentan la dificultad de conseguir un trabajo, lo cual preocupa su productividad tanto así que se ven excluidos del mercado laboral. Por lo tanto,

se enfrentan a la poca oportunidad en el momento de la contratación. En Francia se realizó una encuesta la cual permitió que se conociera que porcentaje de personas con discapacidad postulaban a un empleo. La respuesta impresionó ya que menos de un 2% son llamados para una entrevista. Este grupo vulnerable se ve obligado a que se presente ante trabajos temporales, de esta forma el empleador se puede librar de cualquier cargo legal.

1.2 DISCAPACIDAD

Para entender en qué consiste una persona con discapacidad se debe tener en conocimiento ¿qué es la discapacidad? Pues bien, la discapacidad es el producto de la interacción entre afecciones como la ceguera, la demencia o las lesiones medulares en relación con una serie de factores ambientales y personales.

Por lo tanto, la discapacidad es un impedimento a la capacidad del ser humano para realizar actividades dentro de un margen social. Esto se debe a que se ve una afección a los tejidos celulares del cuerpo humano, esto puede ser por una deficiencia mental o una obstrucción a los tejidos musculares.

Según la Ley de Discapacidades en el artículo 6 y 7 define que es una persona con discapacidad y una persona con deficiencia.

Por lo que, la persona con discapacidad se considera como de tal forma por el cumulo de deficiencias que habitan en su ser. Es decir, presenta insuficiencias de forma física, mental, intelectual y sensorial. A lo que, se vuelve dependiente de un tercero cuando esta tiene varios aspectos que no le permiten manejar su vida de forma independiente. Esto le impide que se relacione de manera cotidiana. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

La persona con discapacidad de acuerdo con la Ley Orgánica de Discapacidades conceptualiza a un determinado grupo que presente una dificultad al desarrollar actividades que ejerza fuerza, mental, física, intelectual o

sensorial, la cual no permita a la persona ser independiente ya que se ve restringido y limitado.

Mientras que la persona con deficiencia o condición discapacitante es toda aquella que, presente una baja supresión temporal en alguna de sus capacidades físicas sensoriales o intelectuales, es decir que estas se manifiestan a través de los defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse, con la finalidad de comunicarse e integrarse a las actividades esenciales de la vida diaria. Sin embargo, esto limita el desempeño de sus capacidades; resultando el goce y ejercicio pleno de sus derechos. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

1.2.1 TIPOS DE DISCAPACIDADES

Existen diversos tipos de discapacidad que con el pasar del tiempo se han ido desarrollando y apareciendo, para esta investigación hablaremos de las discapacidades más comunes:

a) Discapacidad Física

La disminución o ausencia de funciones motoras o físicas, que a su vez repercute, en el desenvolvimiento o forma de llevar a cabo determinadas actividades en una sociedad que presenta severas limitaciones y barreras. Por ello, las personas con discapacidad física encuentran dificultades en la realización de movimientos, deambulación o en la manipulación de objetos y puede afectar a otras áreas como el habla o la deglución. (Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica, 2021)

Es decir, que es aquella deficiencia corporal que son evidentes como amputaciones, parálisis, etc., causando impotencia al momento de caminar, correr, maniobrar objetos con las manos, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, entre otros.

b) Discapacidad Intelectual

Centro Nacional de Defectos Congénitos y Discapacidades del Desarrollo de los CDC & Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, mencionan que la discapacidad intelectual se considera en “ser un trastorno del desarrollo neurológico y no tener la capacidad de instruirse a niveles esperados y trabajar en la vida cotidiana” (Stephen Brian Sulkes, 2022). La discapacidad intelectual genera que aquellas personas que tengan esta afección tengan dificultad a aprender de forma continua y rápida informaciones que los demás.

La discapacidad intelectual está considerablemente por debajo de la media, lo que se trata de mencionar es que esta desde el comienzo de la infancia, es decir, en su primera etapa, lo cual causa una limitación a la vida cotidiana que tiene una persona.

Este tipo de discapacidad afecta a la comprensión de ideas complejas como el poder razonar, solucionar problemas, poder tomar decisiones, sin embargo, la desventaja que produce es al momento de relacionarse con las demás personas de la sociedad ya que se dificulta el dominio de desenvolvimiento, un claro ejemplo es las personas con Síndrome de Down. Aunque la ciencia ha avanzado y ha desarrollado un estudio en el cual muchos de estos niños comienzan a relacionarse no es fácil, pero han podido lograrlo.

c) Discapacidad Auditiva

Podemos entender la pérdida auditiva como la ausencia, reducción o pérdida de la capacidad auditiva en alguna parte del sistema auditivo, pero no se toma en serio porque carece de las características físicas que lo demuestren.

Sus causas pueden ser congénitas, hereditarias o genéticas, siendo ésta, la más importante y poco previsible; también se adquiere por problemas de partos anormales, causa fetal o materna; por otitis media y meningitis bacteriana, que producen un deterioro paulatino de la audición o por ruidos de alta intensidad. (Sistema Nacional DIF, 2017)

En el artículo escrito por Jaume Forner (2021), Gerente de Formación SATEC de Aural Widex cita que la discapacidad auditiva es la pérdida o anormalidad de una función anatómica y/o fisiológica del sistema auditivo, y tiene su consecuencia inmediata en una discapacidad para oír, lo que implica un déficit en el acceso al lenguaje oral.

d) Discapacidad Del Lenguaje

Es una condición en la que una persona tiene dificultad para comunicarse oralmente o comprender completamente el lenguaje. Estas dificultades se pueden expresar en la expresión oral, la comprensión del lenguaje, la pronunciación de palabras o la fluidez. Los trastornos del lenguaje pueden ser causados por una variedad de factores, como discapacidades del desarrollo, daño cerebral, trastornos neurológicos o condiciones genéticas. Es importante señalar que los trastornos del lenguaje no están relacionados con la inteligencia de una persona, ya que pueden afectar a personas con diferentes niveles de capacidad cognitiva. Las personas con problemas del habla pueden beneficiarse de la terapia y el apoyo especializados para mejorar sus habilidades comunicativas.

e) Discapacidad Psicosocial

Según el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2016) define que la Discapacidad Psicosocial es la restricción de las personas que presentan disfunciones temporales o imborrables en la mente la cual lo imposibilita en realizar una o más actividades de manera cotidiana.

Esta discapacidad está asociada a diversos trastornos mentales como depresión, ansiedad, psicosis, trastorno bipolar, esquizofrenia y trastorno bipolar. Una de las principales señales de alerta de esta condición es un cambio completo de personalidad, hábitos y/o costumbres. Es importante señalar que los trastornos psicosociales no deben confundirse con otro tipo de discapacidades, ya que se centran específicamente en limitaciones psicológicas que afectan la capacidad para realizar las actividades diarias.

f) Discapacidad Visual

La Discapacidad Visual se ha caracterizado por desarrollar la pérdida total de la visión, al agotamiento ocular, por ejemplo, hay personas que solo pueden visualizar bultos o sombras, mientras que otras poseen limitaciones que no pueden ser superadas con el uso de lentes, eso se debe por el desprendimiento de retina, acorea, facoma, entre otras. Una forma de distinguir que existe una discapacidad en la persona es cuando esta tiene un deterioro muy grave en uno de sus ojos.

1.2.2 TIPOS DE DISCAPACIDADES EXISTENTES EN ECUADOR

Discapacidad Auditiva	El 14,12% de personas.
Discapacidad Física	Alrededor del 45,66%.
Discapacidad Intelectual	Oscila en el 23,12%.
Discapacidad del Lenguaje	Siendo pocos con el 1,09%
Discapacidad Psicosocial y Visual	Una suma del 17,1%

Tabla 1 porcentaje de discapacidad en Ecuador 2021 (de mi autoría)

Por medio de estos datos obtenidos por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades del año 2021, en Ecuador vemos presente que la discapacidad física es latente en el País ocupando cerca de la mitad del porcentaje 45.66%, la cual, oscila entre unas 215.156 mil personas que tienen este tipo de dificultad en su movilidad. Le sigue con el 23,12% que son alrededor de 108.957 mil de personas. En tercera posición se presenta que la discapacidad auditiva conlleva un 14,12% que englobaría cerca de 66.538 mil personas y por último la discapacidad visual y psicosocial que pretende ser el 11,54% y el 5,55% dando una suma de 17.1% alrededor de 80.554 mil personas en el País.

1.2.3 PERSONA CON DISCAPACIDAD SEVERA

Es importante que en la respectiva investigación que se realiza se determine que es la Discapacidad Severa, ya que sobre estos términos se aplicará la figura del trabajador sustituto siendo considerada como discapacidad muy grave ya está por encima del 70% de incapacidad para poder solventar sus necesidades, es decir, este grupo de personas no puede realizar las actividades cotidianas por sí mismo como ir al baño, cocinar, jugar o vestirse, por lo tanto necesita la ayuda de una tercera persona para que pueda cumplir con sus necesidades cotidianas.

El (Ministerio del Trabajo, 2018) presenta un glosario de varios términos que adjuntan en el acuerdo ministerial en el que establece el convenio conforme a la Resolución Nro. 2013-0052 emitida por el CONADIS, en la que, se ajusta a una condición de discapacidad muy grave, designándole un porcentaje de 75% o más, esto representa que los síntomas que aparecen imposibilitan la realización de las actividades de la vida diaria, es decir, de actividades de auto cuidado, como cumplir necesidades básicas siendo esta: vestirse, comer, cuidar su higiene personal, incluye las deficiencias permanentes severas que originan una discapacidad severa y supone la dependencia de otras personas para la realización de las actividades. Dentro de este grupo se ubican aquellas que tienen retraso mental, sordo, ceguera total, discapacidad psicológica grave y muy grave y tetraplejia con afectación total de miembros superiores e inferiores.

El Estado Peruano ha mencionado que la discapacidad severa es la única imposibilidad extrema que requiere del apoyo o cuidados de una tercera persona, en la cual, debe decidirle la mayor parte del tiempo o en forma permanente. (Bicentenario del Perú, 2023) Las personas con discapacidades físicas severas pueden requerir el uso de dispositivos de ayuda, como sillas de ruedas, dispositivos ortopédicos, para aumentar su movilidad y funcionalidad. Además, pueden necesitar apoyo adicional en su entorno para llevar a cabo actividades diarias. Es importante tener en cuenta que todas las personas con discapacidades físicas severas son únicas y pueden tener diferentes necesidades y habilidades.

1.2.4 VENTAJAS DEL DISCAPACITADO FÍSICO

Si bien es cierto la persona con discapacidad podría pensar que no puede encontrar un trabajo por su condición. Sin embargo, dentro de esa negatividad se trató de obtener y relacionar la investigación sobre, cuál sería el pro para este grupo de personas. De tal forma, en esta investigación analizare que ventajas se presentan.

1.2.4.1 AYUDAS TÉCNICAS

En nuestro país, Ecuador, se prevé una serie de medidas llamadas **“Medidas De Acción Afirmativa”** entre las cuales se destaca la entrega de ayudas técnicas, es decir todas las personas con discapacidad a través del Ministerio de salud pública pueden acceder de forma gratuita a la atención en centros de salud y hospitales.

Además, el Ministerio de salud entrega a todas las personas con discapacidades, de forma gratuita, ayudas técnicas como: sillas de ruedas, bastones, audífonos, andadores entre otras cosas. Esto se encuentra instaurado en la Ley Orgánica de Discapacidades, en su artículo 23.

1.2.4.2 ACCESIBILIDAD

Esta medida busca garantizar a las personas con discapacidad la accesibilidad y la utilización de los bienes y servicios que ofrece la sociedad, así poder eliminar las barreras que impiden o dificultan su inclusión social. En toda obra ya sea público o privada, que sea de acceso al público, en ciudades o pueblos, es decir, espacios urbanos o Rurales, debe contar con los accesos, medios de circulación, información, señalética y/o instalaciones adecuadas para personas con discapacidad, esto en consonancia con la Ley Orgánica de Discapacidades en su Artículo 58 Además del reglamento LOD en los artículos 17 y 18.

1.2.4.3 ACCESIBILIDAD AL TRANSPORTE PÚBLICO

Las personas con discapacidad física tienen igual derecho que las personas consideradas con todas sus capacidades, a acceder y utilizar el transporte público. Los gobiernos autónomos descentralizados (GAD) municipales y metropolitanos en cuyo poder se encuentre la competencia de tránsito y seguridad vial, tendrán la labor de vigilar fiscalizar y controlar el acatamiento ineludible de las políticas de transporte para aquellas personas con discapacidad. Así mismo como establecer mecanismos que garanticen su acceso a las unidades de transporte terrestre siendo estas los buses, taxis, camionetas, entre otros. Además del transporte ferroviario, fluvial y marítimo. LOD. Art. 60, 61. 62; Reglamento LOD Art. 14.

1.2.4.4 VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL

Las personas con discapacidad que se encuentran en una situación de pobreza y extrema pobreza (cuya situación se encuentra y calificada en el registro social), Así mismo como las personas con discapacidad grave y muy grave, pueden tener acceso a las viviendas con subsidio total del estado ecuatoriano es decir que sean gratuitas, Ya sea en terreno de su propiedad, o en terrenos urbanizados por el estado.

Además, las personas con discapacidad que presenten la necesidad de vivienda propia pueden tener acceso a créditos hipotecarios con tasa preferencial para viviendas de hasta \$90,000. El Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (BIESS) también puede ofrecer créditos hipotecarios preferenciales para las viviendas de personas con discapacidad. Esta información se encuentra estipulada en la página web del Ministerio De Desarrollo Urbano Y Vivienda (MIDUVI), Así mismo en la página perteneciente al BIESS. En lo referente a legislación, esto se encuentra en la Ley Orgánica de discapacidades, artículo 56 y en el reglamento LOD, artículo 16.

1.2.4.5 EDUCACIÓN INCLUSIVA ESPECIALIZADA

Todas las niñas, niños y jóvenes con discapacidad tienen acceso a la educación primaria gratuita en cualquier unidad educativa fiscal previa evaluación psicopedagógica por parte de las Unidades de Apoyo a la Inclusión (UDAI). Las unidades educativas privadas deberán matricular a los estudiantes con discapacidad en la educación inclusiva. El representante legal del estudiante con discapacidad deberá contactar y contactar con el distrito escolar más cercano a su residencia. Constitución de la República: Art: 47, numeral 7; LOD: Art: 28; LOEI: Art: 47.1.

Dependiendo del caso y de acuerdo con la valoración psicopedagógica, el Apoyo a la Inclusión de la UDAI puede enviar a niñas, niños o jóvenes con discapacidad a educación especial. La formación especializada en fiscalidad es gratuita. Constitución de la República: Art: 47, numeral 7; LOD. Art. 30; LOEI. Art: 47.1.

1.2.4.6 SERVICIOS DE PROTECCIÓN SOCIAL

El MIES gestiona centros de asesoramiento y acogida para personas con discapacidad **sin** referencias familiares o en estado de abandono. También ofrece servicios gratuitos en centros de día de desarrollo integral para personas con discapacidad severa y muy severa; y servicios domiciliarios y comunitarios para personas que viven en pobreza y pobreza extrema en áreas urbanas marginales y especialmente rurales. Estos servicios están dirigidos a personas entre 18 y 64 años. LOD. Art. 86, 87.

1.2.4.7 PENSIONES Y BONOS POR DISCAPACIDAD

Es importante mencionar dentro de este trabajo de investigación que existen varios tipos de bonos y pensiones que en el Ecuador se ofrece a las personas con discapacidad como son:

1.2.4.7.1 BONO JOAQUÍN GALLEGOS LARA

El MIES asigna pensiones y beneficios adicionales determinados en el padrón social a personas con discapacidad en extrema pobreza y pobreza, previa selección y cumplimiento de los requisitos y el proceso correspondiente. Esta Institución ofrece estos bonos a personas con más del 75% de discapacidad física; y más del 65% de personas con discapacidad mental figurando en el registro social; y que necesitan un cuidador permanente. Se deben cumplir los requisitos y proceso definidos por el MIES. LOD. Art. 87, Decreto Ejecutivo Nro. 804.

1.2.4.7.2 CRÉDITO DE DESARROLLO ASOCIATIVO

Al menos cinco (5) personas con discapacidad que reciban el Premio de Desarrollo Humano podrán postular y recibir un premio con 2 años de anticipación; Esto significa que cada persona recibirá \$1,200 y un total de \$6,000 para que cinco personas desarrollen un negocio productivo. Durante estos dos (2) años los empleados NO recibirán bono de desarrollo humano. LOD. Art. 87, Decreto Ejecutivo Nro. 803.

1.2.4.7.3 ADELANTO DEL BONO DE DESARROLLO HUMANO O DE LA PENSIÓN POR DISCAPACIDAD

Una persona discapacitada que reciba un bono de desarrollo podrá solicitar un (1) año de anticipos; eso significa \$600 para invertir en actividad productiva. Este año la persona NO recibirá el premio de desarrollo humano. LOD. Art. 87, Decreto Ejecutivo Nro. 803.

1.2.4.7.4 AFILIACIÓN VOLUNTARIA AL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL – IESS

Pueden incorporarse voluntariamente al IESS todas las personas con discapacidad mayores de 18 años; pagando el 20,60% del salario básico uniforme actual. No necesitas pruebas médicas. No debe estar afiliado al IESS en relación de dependencia. LOD. Art. 83; Ley Seguridad Social Art. 152.

1.2.4.7.5 CRÉDITOS EN EL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL – IESS

Las personas con discapacidad afines al IESS pueden obtener un préstamo (préstamo) quirografario o de vivienda de forma voluntaria o en relación de dependencia (trabajo paralelo). Un préstamo hipotecario se otorga para la renovación de un apartamento, terreno, oficina o casa. Préstamos sin garantía para diversas necesidades. LOD. Art. 55, 57; Ley Seguridad Social (2 Arts.) Artículo reformado por Ley No. 71, publicada en Registro Oficial 429 de 3 de enero del 2007, Art. 63. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2021)

1.2.5 DESVENTAJAS DEL DISCAPACITADO FÍSICO

Las desventajas para las personas con discapacidad son varias, estas se encuentran divididas en relación a su salud y a su actividad diaria: en cuanto a su salud los estudios han demostrado que las personas con discapacidades son más propensas a reportar un estado de salud general más precario, un menor acceso a una atención médica adecuada, al tabaquismo y la inactividad física, además tienen un mayor riesgo de presentar problemas de salud que se pueden prevenir, todo como consecuencia de un tipo específico de discapacidad, Como una lesión en la médula espinal como espina bífida o esclerosis múltiple además pueden presentarse otras afecciones físicas e incluso mentales, a algunas de otras afecciones son llamadas afecciones secundarias y pueden ser las

siguientes: problemas urinarios e intestinales, fatiga, problemas de salud mental y depresión, sobrepeso y obesidad, llagas o úlceras por presión, dolor.

Las desventajas relacionadas a la actividad diaria o cotidiana, estas pueden ser las siguientes: dificultad para subir escalones de 2 cm o más y pendientes que sean pronunciadas, dificultad para acceder y desplazarse por cualquier lugar, dificultad para alcanzar, agarrar y manipular objetos, dificultad para mantener el equilibrio estando de pie o sentado. (PUNTODIS - Accesible Solutions in Sign-Writing, 2016)

1.2.6 TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD SEVERA

Los trabajadores con discapacidades físicas graves son aquellos que tienen una restricción significativa de su movilidad o función física debido a una enfermedad o violación. Esta discapacidad puede afectar su capacidad para llevar a cabo ciertas tareas o actividades laborales. Sin embargo, es importante tener en cuenta que las personas con discapacidades físicas severas pueden llevar a cabo diferentes profesiones y contribuir significativamente al lugar de trabajo.

Para apoyar el entorno laboral de estas personas, existen medidas y bonificaciones especiales en algunos países, como España, que promueven la contratación de empleados con discapacidades físicas severas. Estas bonificaciones pueden variar según la discapacidad y la edad del empleado. Del mismo modo, existen programas y servicios de apoyo que ofrecen modelos y soportes específicos para los empleados con discapacidades físicas severas, ya que tiene la finalidad de facilitar su entorno laboral, adecuando instalaciones que permitan su mejor desarrollo en el campo laboral.

1.3 TRABAJADOR SUSTITUTO

Con lo revisado respecto a discapacidades se va a abordar el tema de trabajador sustituto porque lo que busca este proyecto de investigación es determinar cómo los trabajadores sustitutos son contratados para rellenar los espacios que la ley manda como una figura que reemplaza el puesto de la persona con discapacidad.

Es por ello que el trabajador sustituto es aquella figura que se encarga de cuidar a la persona con discapacidad física severa. Pero que se entiende por el término sustituto y porque ha sido empleada. “Poner a alguien o algo en lugar de otra persona o cosa.” (Real Academia Española, 2023)

Según la (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012) en el artículo 48 define esta figura como:

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. Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento. Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido. En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento. (pág. 16)

Por consiguiente, cabe mencionar que un trabajador sustituto es aquel que puede permanecer temporal o internamente en la misma organización. Dependiendo de la legislación y las pautas internas de cada país y cada

empresa, pero aquí el asunto es que para ser un trabajador sustituto debes cumplir con requisitos que te permitan poder desempeñar esta figura dentro de una empresa.

Por ejemplo, en Ecuador, el trabajador sustituto es la persona que ocupa temporalmente la posición de otro trabajador en su ausencia. La legislación ecuatoriana determina requisitos específicos que deben considerarse para que dentro de una empresa sea considerado como trabajador sustituto.

Según Ministerio de Trabajo acordó realizar el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-180 en conformidad a establecer un significado o definición a estos términos que se implementarían en la normativa laboral del país:

Sustitutos directos. - Se considera como sustitutos directos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales, los mismos que podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral y para efecto de beneficios tributarios, siempre y cuando el niño niña o adolescente tenga discapacidad igual o mayor al 30%; de igual manera se considerarán como sustitutos directos a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa igual o mayor al 75% conforme la Resolución Nro. 2013-0052 emitida por el CONADIS. (2018, pág. 4)

Los sustitutos directos son aquellos familiares hasta cuarto grado de consanguinidad mientras que el sustituto indirecto es aquel que se ofrece a usar esta figura en representación de una persona con discapacidad.

Sustituto indirecto o por solidaridad humana. - Personas que, sin tener parentesco de consanguinidad o afinidad, pueden ser incluidas laboralmente o gozar de beneficios tributarios en sustitución de una persona con discapacidad severa a la cual se le asigna un porcentaje de 75% o más, conforme la Resolución Nro. 2013-0052 emitida por el

CONADIS, que no cuente con referente familiar y que por su condición de severidad está impedida de hacerlo. (2018, pág. 4)

1.3.1 INCLUSIÓN LABORAL

En este apartado se relaciona a los trabajadores sustitutos y las personas con discapacidad dentro del marco de inclusión ya que este término permite adjuntar o abarcar ciertos elementos dentro de los límites establecidos.

Por tal la razón, la (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012) en el artículo 47 define la inclusión laboral como:

Inclusión laboral. - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. [...] El trabajo que se designe a una persona con discapacidad tiene que ser acorde a sus posibilidades, capacidades y talento, en el cual garantice su integridad en el desempeño de sus labores, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los instrumentos técnicos y tecnológicos para su finalización; y, adecuando a su área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. (pág. 15)

El (Reglamento a la Ley Organica de Discapacidades, 2017) en el artículo 12 también presenta una definición sobre la inclusión laboral en el cual establece que:

La autoridad nacional encargada del 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. (pág. 6)

Por lo tanto, significa que debe brindar el acceso al trabajador para que reciba la remuneración por las diferentes razones como la de encontrarse en desventaja social o en una incapacidad física o sensorial, ya que, el principal objetivo es que se promueva la inclusión o unión económica y social por medio de la participación laboral.

1.3.2 IMPACTO DE LA INCLUSIÓN EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La inclusión permite que las personas con discapacidad se beneficien de las mismas actividades de prevención y promoción relacionadas con la salud en las que participan las personas con discapacidad. (Centro Nacional de Defectos Congénitos y Discapacidades del Desarrollo (NCBDDD), 2020)

Lo mismo como las actividades y la promoción referentes a otros ámbitos de la sociedad, ya que, con relación al convenio sobre los derechos de las personas con discapacidad proclamadas por las Naciones Unidas, las personas con discapacidad incluyen a la a quienes posean deficiencias físicas, intelectuales comas sensoriales o mentales a largo plazo que puedan impedir su participación en la sociedad de manera plena y efectiva, es decir, en igualdad de condiciones con los demás. Ya que, las personas con discapacidad enfrentan desventajas significativas con respecto a las personas que no las poseen.

Además, la inclusión de este tipo de población que se ha visto ignorada por las implicaciones que conlleva su integración con el resto de la sociedad, puede dar distintos beneficios a quienes la promuevan, en este caso nos referiremos al sector de las empresas privadas, las cuales al promover esto pueden aumentar su reputación con respecto a la competencia, serán vistas

como empresas innovadoras, que se adaptan fácilmente al cambio además de ofrecer igualdad de oportunidades para quienes aspiren a trabajar con ellos, es decir se preocupan por el bienestar de los empleados, así mismo como pagarles de forma justa, además de mostrar un comportamiento ético abierto y transparente actuando de forma responsable para proteger este sector sin vulnerarlo además de mostrarse como líderes fuertes con excelentes directivos y una visión clara del futuro. (Fundación ONCE-Vía Libre, 2019)

1.4. ROL DEL EMPLEADOR

El Código de Trabajo (2005) en el artículo 10 determina que el empleador es una persona o entidad que forma parte de cualquier clase que fuere, por lo tanto, ejerce la función de ordenar y organizar la ejecución de obras ya que tiene un equito de trabajo que le permite ejecutar cada acción y servicio prestado. Son más conocidos como empresarios ya que son líderes y creativos al momento de tomar decisiones.

A su vez se explica en el artículo 48 menciona que los empleadores “no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

Los empresarios son el comienzo de la ecuación productiva, porque aquellos que tienen un plan de producción (convierten las materias primas en servicios al cliente) que requieren que se cumplan los trabajadores, a saber, los trabajadores.

Los empleadores pueden ser personas naturales, a saber, individuos que necesitan el trabajo de otros o personas legítimas, como empresas o empresas, organizaciones sin fines de lucro o instituciones estatales.

Por lo tanto, entre el empleador y el empleado existe la mayoría del tiempo del contrato, a saber, el acuerdo verbal o escrito que determina las condiciones en las que se administrará el trabajo, de acuerdo con las leyes que rigen el trabajo en el país apropiado. Esto significa que tanto los empleados como los

empleadores deben cumplir con las disposiciones de lo que se acuerda o enfrentar ciertos tipos de sanciones.

1.5 DESAFÍOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMATIVA

A través de la historia de nuestro país, Ecuador, el sector de las personas con discapacidad ha sido una población totalmente invisibilizada, es decir que se ha visto excluida en diversos ámbitos, tales como el ámbito social, educativo, laboral y principalmente de salud, carecían de los beneficios y derechos que poseen la población en general.

La exclusión de este grupo no es una cuestión desconocida, sino de índole frecuente, casi como una costumbre, lo cual ha dificultado el tratar de mejorar su calidad de vida, lo que genera que esta sea una barrera que imposibilita lograr la igualdad de condiciones con respecto a la población en general.

Pero, en el año 2007, al iniciar el gobierno denominado revolución ciudadana, ellos asumieron el reto de edificar una sociedad que sea más justa inclusiva, que promueva la inclusión social, incluyendo los sectores de atención prioritaria, entre ellos están las personas con discapacidad.

Al consolidar en el marco normativo de nuestro país, Ecuador, el rechazo de todo tipo de discriminación hacia estos grupos de atención prioritaria, especialmente las personas con discapacidad, tal como queda demostrado en el artículo 47 perteneciente a la Constitución de la República, el cual establece que el Estado debe garantizar políticas de prevención de las discapacidades, así mismo, de manera conjunta con la sociedad y la familia, debe procurar la equipación de oportunidades para las personas con esta discapacidad y su integración en el ámbito social.

Además, revisando en la agenda Nacional para la igualdad de discapacidad, que contienen los años del 2017 al 2021, queda establecido que las políticas públicas contenidas en el Plan Nacional de Discapacidades están alineadas a los objetivos de desarrollo sostenible, a la Constitución y a la Ley Orgánica de Discapacidades, asimismo, están ligadas al plan Nacional de

Desarrollo del Ecuador el cual busca garantizar que este sector de la población tenga la posibilidad de acceder a igualdad de oportunidades y su integración social.

1.6 LEGISLACIÓN O DERECHO COMPARADO

Se ha determinado que dentro de esta investigación se debe abordar la legislación de ciertos países que aporten conocimiento acerca del respectivo tema es por ello que revisaremos las siguientes normativas, primero la nacional, es decir, de nuestro país, Ecuador para dar paso a las extranjeras, tales como se detallarán a continuación:

1.6.1 ECUADOR

La tendencia de la discriminación viene desde los orígenes de la historia y no solo en Ecuador sino en todos los países, el caso más acentuado de discriminación es el que se realiza a la raza negra, la misma que durante muchos años se ha encontrado excluida por la sociedad, sin olvidar que las personas con discapacidad también se han visto incluidas en esta situación en la que nos vamos a enfocar. La discriminación es el acto que se da en muchas ocasiones de manera involuntaria y lleva a las personas a separar a unos de otros. En los últimos años la sociedad en general ha tratado de evitar que la discriminación afecte el estilo de vida de las personas. En la Constitución del Ecuador (2008) en el artículo 3 se señala que son deberes primordiales del Estado desarrollando que se entiende por cada numeral. Así como se presenta el numeral 1 que Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes, y en el artículo 11 se tiene que el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios numéricos como el numeral 2, en el que, todos los individuos son iguales y disfrutarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad artística, estado civil,

idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, particular o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. (Espinoza Mina & Gallegos Barzola, 2018)

1.6.2 ESTADOS UNIDOS

La discriminación por discapacidad ocurre cuando un empleador u otra entidad cubierta por el Título I de la Ley para estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés), la cual protege a las y los empleados privados, estatales y locales o la Ley de Rehabilitación (la cual protege a las y los empleados federales) trata desfavorablemente a un empleado o solicitante calificado a causa de una discapacidad. Las leyes de discapacidad prohíben la discriminación cuando se aplica a cualquier aspecto del empleo, incluyendo la contratación, el despido disciplinario, el pago, las asignaciones de trabajo, las promociones o ascensos, el despido objetivo, la capacitación, los beneficios complementarios y cualquier otro término o condición de empleo. (Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, 2023)

1.6.3 MÉXICO/ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

En México, las empresas con menos de 50 empleados no tienen que integrarlos a su fuerza laboral ni cambiar de infraestructura, por lo que una de las demandas del movimiento de la discapacidad es reformar la ley laboral federal. los lugares de trabajo cuentan con las adecuaciones necesarias para acomodarlos.

Cecilia Guillén, abogada integrante del Movimiento de la Discapacidad, explica que las leyes laborales de México no están armonizadas con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con

Discapacidad, que ignora la exigencia de un diseño universal para todos. a las condiciones. "Así que estamos trayendo a este mercado una población con necesidades muy complejas sin que los empleadores e incluso los jueces comprendan los desafíos que implica hacer cumplir nuestro derecho al trabajo", advierte.

Guillén agrega que deben haber "salvaguardas muy específicas, y aunque el convenio no trata específicamente medidas para cada tipo de discapacidad, menciona estrategias que actualmente faltan en la ley federal del trabajo, como apoyar la contratación o el mantenimiento de un empleo". Esto es diferente para cada condición, edad y educación".

La actual ley federal del trabajo, sin embargo, "no exige un diseño universal en el ámbito laboral, sino que habla de adaptaciones aceptables para algunas empresas, y estas están en trámite ante la falta de una armonización integral del convenio. A esto se le han sumado otras dificultades, como la accesibilidad." en el transporte público o en las escuelas." Esto se traduce en obstáculos para su autonomía y crecimiento personal. (Aquino, 2023)

1.6.4 ESPAÑA

En España, el Estatuto de los Trabajadores no recoge un horario específico para la jornada laboral de una persona con discapacidad. Sí puede negociar con la empresa un puesto con jornada reducida o adaptada a sus necesidades, y las empresas tienen ciertas ayudas para adecuar el puesto de trabajo. También, dependiendo del número de personas en plantilla, hay empresas que están obligadas a asegurar un porcentaje mínimo de plazas para personas con alguna discapacidad, y por ello se benefician de deducciones de impuestos. Pero no hay necesariamente reducción de horas en la jornada laboral.

1.7 TRATADOS INTERNACIONALES

A continuación del derecho comparado, entraremos al estudio de los tratados internacionales para continuar el desarrollo de este trabajo de investigación:

1.7.1 NACIONES UNIDAS

1.7.1.1 Convención Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo fueron adoptados el 13 de diciembre de 2006 y entraron en vigor el 3 de mayo de 2008. En particular, transmite el mensaje de que las personas con discapacidad tienen derecho a ejercer todos sus derechos humanos y libertades fundamentales sin discriminación, lo que se refleja en el preámbulo y los artículos. Al prohibir la discriminación contra las personas discapacitadas y proporcionar un acuerdo razonable para la igualdad de las personas discapacitadas, el Convenio promueve la plena participación de las personas discapacitadas en todos los ámbitos de la vida. Al añadir un mecanismo de denuncia al protocolo facultativo de la Convención, se garantiza a las personas con discapacidad un derecho igualitario a la protección contra las violaciones de los derechos estipulados en la Convención. (Convención De Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad, 2014)

1.7.2 ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS (OAS)

1.7.2.1 Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

Los países contratantes del presente acuerdo, confirmando que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que el resto de las personas; y que esos derechos, incluida la libertad de sufrir discriminación por motivos de discapacidad, se derivan de la

dignidad e igualdad inherentes a todo ser humano considera eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad en todas sus formas y manifestaciones. En sus diversos artículos se ha manifestado lo que se entiende por el término discapacidad, además, lo que es la discriminación contra las personas con discapacidad, además de los objetivos de la convención que son el prevenir y eliminar toda forma discriminación contra este sector de personas además del compromiso de los estados parte de este convenio para lograr la erradicación de la discriminación. (OAS, 2009)

1.7.3 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Las personas con discapacidad representan alrededor de mil millones de personas, el 15% de la población mundial. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad tienen tasas más altas de desempleo e inactividad económica y corren un mayor riesgo de una protección social inadecuada, clave para reducir la pobreza extrema. La OIT lleva mucho tiempo comprometida con la promoción de la justicia social y la garantía de trabajo decente para las personas con discapacidad, con la promoción del empleo, planes de protección social y estrategias de reducción de la pobreza. Los esfuerzos de la OIT por la inclusión de la discapacidad abarcan todas sus actividades, incluidas las prácticas internas y las asociaciones con otras agencias de las Naciones Unidas, como se refleja en la Estrategia y Plan de Acción para la Inclusión de la Discapacidad 2014-2017. Esta estrategia y plan de acción pretenden guiar los esfuerzos de la OIT para convertirse en una organización verdaderamente inclusiva de personas con discapacidad. La estrategia y el plan de acción cubren todos los aspectos del trabajo de la OIT, incluidas sus prácticas internas, y se basan en los resultados de la reforma para fortalecer la cooperación. (Organización Internacional del Trabajo , 2016)

1.8 NORMATIVA LABORAL SOBRE DISCAPACITADO FÍSICO SEVERO AL EMPLEAR LA FIGURA DEL TRABAJADOR SUSTITUTO EN ECUADOR

En Ecuador se han creados varias normativas que han regularizado la adaptación del trabajador con discapacidad dentro de una empresa, esto debido a que existió una vulneración para aquellas personas que se veían con la imposibilidad de poder ejercer una actividad por sí mismos debido a su indisponibilidad. Pero debido a que surge este tipo de adaptación, en la Constitución del 2008 empieza mencionando sobre los derechos que todos poseemos y el trabajo digno que debe ser para todos y englobando a este grupo de personas vulnerables que son las personas con discapacidad.

1.8.1 Constitución del Ecuador

En el artículo número 11, segundo numeral de la Constitución del 2008 estipula que: “Las personas son iguales en todo sentido y, por lo tanto, gozarán de iguales derechos, deberes y oportunidades. (Asamblea Nacional, 2008). Es de entender que todas las personas ante la ley tenemos las mismas oportunidades para ejercer y poder hacer un cumplir un derecho. Ahora bien, la relación con las personas con discapacidad y trabajadores sustitutos gozan de igualdad ante la ley, es decir que las personas con discapacidad gozan de los mismos derechos de una persona considerada normal.

De tal manera el artículo 3 numeral 1 de la Constitución de la República (2008) del Ecuador determina que los deberes primordiales del Estado deben tener la garantía de no discriminación en el ejercicio del goce de los derechos que se enlistan en la carta suprema e instrumentos internacionales a quienes el país está adscrito. Esto quiere decir que dentro de la respectiva investigación y a través de políticas públicas se debe garantizar la aplicación del derecho al trabajo manteniendo una estabilidad laboral para este grupo de personas, ya que al ser parte de un sector vulnerable necesitan tener una atención prioritaria, la cual les atribuye un mayor refuerzo.

El artículo 33 de la respectiva norma determina que el trabajo:

Es gozador de derechos y un deber eminentemente social, así como un derecho económico, para poder realizarse personalmente y sostener una base económica. El Estado deberá garantizar a los trabajadores el respeto a su dignidad de manera plena junto a una vida decorosa, donde haya remuneraciones, retribuciones justas y exista el desenvolvimiento de una labor saludable, que haya sido escogida o aceptada de manera libre. (Asamblea Nacional, 2008)

Es decir, el trabajo es derecho que todos y todas las ecuatorianas y ecuatorianos poseemos, es un derecho económico porque por medio de él se obtiene una fuente personal y estabilidad económica. Es por ello, el estado debe garantizar a todos los trabajadores un respeto digno, una buena remuneración y retribución justa asumiendo que existe la libertad de contratación.

Las personas con discapacidad recibirán atención por parte del estado es así como lo establece el artículo 35 de la carta fundamental ya que a este grupo prioritario recibirá la ayuda necesaria por parte del País.

El artículo 47 numeral 5 determina que el Estado tiene deber de garantizar políticas públicas para la prevención de discapacidades, donde facilite la oportunidades de manera equiparada para discapacitados junto a su integración social, por tal motivo se reconoce a los minusválidos el derecho al trabajo: “cuyas condiciones deben enlistar la igualdad de oportunidades, fomento de capacidades y potenciales talentos, por medio de políticas que procuren la incorporación a entidades pública y privadas”. (Asamblea Nacional, 2008).

Según la Constitución en el artículo 325 la administración estatal deberá garantizar el trabajo como un derecho. En el cual se va a reconocer todas las formas de trabajo, esto teniendo relación con la relación de dependencia y autonomía, la inclusión laboral debe ser latente porque es el auto sustento del trabajador y de su cuidado.

El derecho al trabajo se sustenta en los principios irrenunciables o intangibles, es así como lo establece el artículo 356 numeral 2 que a su vez menciona que: “Será nula toda estipulación en contrario” (Asamblea Nacional, 2008).

1.8.2 Código Del Trabajo

El código de trabajo regula la relación laboral de un trabajador sustituto en el sector privado, en concordancia con la Ley Orgánica de Discapacidades, sin embargo, se debe tener en cuenta que el trabajador sustituto ingresa a una determinada compañía de acuerdo con el porcentaje de inclusión laboral que establece la respectiva normativa para las personas con discapacidad severa.

De acuerdo con las siguientes consideraciones, en el sector privado debe funcionar el cuidado de una persona con discapacidad severa o menor de edad con este tipo de discapacidad, en la cual el trabajador sustituto debe cargar con las responsabilidades y servicios básicos que este necesite. Es por ello, el empleador de la una compañía donde preses sus servicios tiene que cumplir con el porcentaje de inclusión laboral caso contrario si el trabajador no cumple con los requisitos este no podrá trabajar con la figura de “trabajador sustituto”.

Según el Código de Trabajo (2005) el artículo 42 numeral 2 explica que el empleador tiene la obligación con la persona discapacitada para:

Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad. (pág. 123)

En el numeral 33 menciona en cuanto al empleado público o privado, en el que si cuenta con un mínimo de 25 trabajadores tiene la obligación de contratar al menos una persona con discapacidad, “en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y

aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad” (Código de Trabajo, 2005). En el primer año de esta ley. Mientras tanto, el segundo año, el alquiler será el 1% del número total de empleados, en el tercer año 2%, en el cuarto año 3% hasta que se alcance el quinto año, donde la contratación será el 4% del número total de empleados, que es un porcentaje fijo que se aplicará en los años siguientes.

El numeral 35 del presente código establece que la inclusión laboral de las empresas públicas y privadas serán facilitadas para personas con discapacidad, en la cual pueden desempeñar un rol laboral y se les permitirá realizar adaptaciones de conformidad a Ley de Discapacidades sobre acuerdos y declaraciones internacionales legalmente suscritos en el país.

La única prohibición que el Código de Trabajo determina para los trabajadores sustitutos lo establece en el artículo 501 al mencionar que: “Durante la huelga, el trabajo no podrá reanudarse por medio de trabajadores sustitutos” (Código de Trabajo, 2005).

1.8.3 Ley Orgánica De Discapacidad

La Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) fue elaborada en el año 2012 con la finalidad de proporcionar prevención, el reconocimiento oportuno, la aprobación y la restitución de la condición, así como el aseguramiento de la validez completa, la distribución y ejercicio de derechos pertenecientes a las personas con discapacidades, determinadas en la Constitución de la República del Ecuador, instrumentos internacionales y contratos; además de aquellos que entregan de las leyes relacionadas, con un género, una generación y un enfoque intercultural.

Para este trabajo de titulación se debe presentar la normativa correspondiente que permitirá continuar con la elaboración de la investigación.

Artículo 48. - Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o sus representantes

legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento. Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, pág. 16)

Artículo 53.- Seguimiento y control de la inclusión laboral. - La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan. En el caso de los sustitutos del porcentaje de inclusión laboral, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social verificará periódicamente el correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a su cargo. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, pág. 18)

1.9 ACUERDO No. MDT-2018-180

1.9.1 Expídase la norma para la calificación y certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad

De conformidad con la Constitución del Ecuador, en este acuerdo ministerial se decide establecer lo siguiente: el estándar de calificación y certificación de sustitutos directos de personas con discapacidad es de obligado cumplimiento llamar la atención a grupos prioritarios, direcciones regionales de trabajo y asuntos públicos. gestión y delegaciones provinciales del Ministerio de Trabajo para la calificación y certificación de representantes directos. Asimismo, el presente documento tiene por objeto el procedimiento estándar que aplica el Ministerio del Trabajo para expedir la calificación y certificado de sustituto directo, para el posterior registro de los empleadores en el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo "SAITE", así como en el integrado Sistema Informático Integrado de Talento Humano "SIITH" del Ministerio del Trabajo.

Por consiguiente, se ha establecido un glosario de términos para los efectos de aplicación de la presente norma, entre los cuales se encuentran: persona discapacitada, trabajadores sustitutos directos, trabajadores sustitutos en calidad de solidaridad humana, minusvalía severa, calificación y posterior certificación de trabajador sustituto directo, así mismo, se halla la calificación y certificación de trabajador sustituto por solidaridad humana.

Además de establecerse los requisitos específicos para obtener la calificación, la tramitación para emitir el certificado de trabajador sustituto, la manera de perder la calidad de sustituto directo, la resolución por pérdida de la calidad y de sustituto directo y la notificación oficial por parte del Ministerio de inclusión económica y social.

Los requisitos para el caso es sustituto directo de niñas, niños o adolescentes con discapacidad son los siguientes: el sustituto directo deberá tener directo Bajo su cuidado y ser madre, padre o representante legal del menor, el menor deberá tener un porcentaje de discapacidad igual o mayor al 30%.

Para el caso de sustituto directo de una persona con discapacidad severa a partir de los 18 años: el sustituto directo deberá tener Bajo su cuidado y ser pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad y segunda afinidad, ser cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal de la persona con discapacidad. Así mismo la persona con discapacidad deberá tener un porcentaje igual o mayor al 75% conforme a la resolución 2013-0052 emitida por el CONADIS.

Por último, con el capítulo 4 titulado "Del Registro de Trabajadores Sustitutos" Dónde se establece la obligación de informar, de la obligación de registro en los sistemas SAITE y SIITH, de la dirección de atención a grupos prioritarios, de los responsables del control y de las sanciones.

CAPITULO II
METODOLOGÍA DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

2.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación centra su estudio en un enfoque cualitativo, por ello, se apoya de las estrategias metodológicas como la investigación descriptiva, exploratoria, explicativa y correlacional cuyo significado se desarrollará en el siguiente tema, ya que permitirá analizar los datos que se han obtenido durante el contenido de este trabajo de titulación. Este tipo de investigación cualitativa se enfoca en comprender la perspectiva de los participantes, entre ellos, individuos o conjuntos pequeños de personas en la cual permitirá investigar sobre fenómenos que los rodean, ahondar en sus experiencias, criterios, opiniones y connotaciones. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

El método de investigación que se implementará es la entrevista, debido a que, esta herramienta permitirá alcanzar un encuentro directo del investigador con una o varias personas especialistas y conocedoras del estudio que se está realizando. (Raven, 2014)

2.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Dentro del tipo de investigación cualitativa se desarrollará varios campos la cual va a permitir comprender el contexto y en donde se ubica el objeto de investigación. Por ello, varios autores han mencionado que dentro de este tipo de investigación se podrá extraer varios datos por medio de informes, documentos académicos, revistas y entrevistas.

2.1.1.1 Investigación Descriptiva

Se considera como investigación descriptiva aquella que “realiza caracterizaciones globales y descripciones del contexto, de las propiedades, de las partes o del desarrollo de un fenómeno o acontecimiento.” (Sánchez Carlessi, Reyes Romero, & Mejía Sáenz , 2018, pág. 17) Por lo tanto, se encarga de puntualizar particularidades de la muestra que se está estudiando.

De tal manera, la investigación descriptiva trabaja sobre fundamentos de hecho porque busca presentar una correcta interpretación del estudio. Su objetivo principal es brindar una narración veraz y detallada de los hechos o acontecimientos investigados.

2.1.1.2 Investigación Exploratoria

En la investigación exploratoria marca un objetivo de examinar un problema de investigación que ha sido poco estudiado, en el cual abordan muchas dudas, es novedoso porque analiza cuestiones que no se han abordado antes. Es por ello, el estudio que se realiza dentro de un determinado campo se convierte nuevo e interesante.

En este caso, los científicos que pretenden analizar fenómenos nuevos o desconocidos: una enfermedad de reciente aparición, un desastre ocurrido en un lugar donde nunca ha ocurrido ningún desastre, inquietudes sobre la decodificación del código genético humano y la clonación de seres vivos, una nueva propiedad observada en los agujeros negros del universo, un medio de comunicación completamente innovador la apariencia o visión de un hecho histórico cambiada por el descubrimiento de evidencia previamente oculta. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

Por tal razón, se logra analizar y comprender el tema, ya que, permitirá explicar y presentar la propuesta de trabajo empleada.

2.1.1.3 Investigación Explicativa

La investigación explicativa o también conocida como causal sirve para culminar una modelo de investigación que no sea experimental. Porque tiene como fundamento la prueba de hipótesis e indaga que las conclusiones pueden llevar a la formulación o a la diferencia de leyes o principios científicos. Es por ello, los autores definieron que “responde las causas de eventos y fenómenos

físicos o sociales. Su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables.” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

2.1.1.4 Investigación Correlacional

En el libro Metodología de la Investigación del profesor Cesar Augusto Bernal Torres (2010) cita al autor Salkind por la definición a la investigación correlacional como una forma de explorar las relaciones entre variables o sus resultados, sin embargo, en ninguna situación ha establecido que esta sea causa de estar unidas. Es decir, la correlación estudia las sociedades, pero no la causalidad, donde un cambio en un factor afecta directamente un cambio en otro.

Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio determinan que la investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o nivel de asociación que preexista entre dos o más nociones, condiciones o variables en un contexto en específico. “En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero las correlaciones a menudo son mixtas en los estudios de tres, cuatro o más variables.” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

2.2 PERÍODO Y LUGAR DE LA INVESTIGACIÓN

La ubicación, la cual rige este proyecto de investigación, se desarrolla en la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas. El período estimado para cumplir este parámetro es de aproximadamente 30 días del presente año, los cuales serán utilizados para la recopilación de información imprescindible para la ejecución del presente trabajo investigativo.

2.3 UNIVERSO Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

En este presente trabajo investigativo definimos el universo como el conjunto de personas, cosas o fenómenos, los cuales están sujetos a una

investigación, que tienen algunas características determinantes. En este punto, recae sobre los profesionales expertos en la materia que comunicarán y darán conocimiento del trabajo de titulación. Frente a esta oportunidad de investigar y o estudiar la población en su totalidad, se deberá seleccionar un subconjunto al cual denominaremos muestra. (Carrasco S. , 2009)

2.3.1 Población

Esta es un grupo de personas u objetos que desea conocer en una investigación. Por lo tanto, en este caso, la investigación recaerá en el desarrollo y establecimiento de si el acogerse a una figura como lo son los trabajadores sustitutos es discriminatorio para las personas con discapacidad física severa y así beneficiar de manera indirecta a los empleadores. La población en este estudio serán los profesionales en materia laboral.

2.3.2 Muestra

Es el subconjunto o parte del universo o población que se estudia. Existen métodos para obtener la cantidad de componentes de muestra, como fórmulas, lógica y más. Una muestra es una parte representativa de la población. Entonces, para la obtención de la información necesaria se destinará la entrevista como método de recolección de información además de emplear el método de muestreo discrecional, muestreo de juicio o muestreo de expertos, siendo un método de muestreo no probabilístico.

2.3.3 Muestreo de expertos o de juicio

Este tipo hace referencia a la necesidad de obtener la opinión de las personas que conozcan profundamente del fenómeno que se pretende abordar, los sujetos se seleccionan en base al conocimiento y juicio del investigador ya que, en ciertos estudios como este, es necesaria la opinión de expertos en un tema determinado. (López, 2004)

2.4 METODOS EMPLEADOS - EMPÍRICOS

El método que se ha empleado en esta investigación es el método empírico porque se ajusta con los parámetros correspondientes para este estudio, ya que, se puede recolectar los datos según el muestreo establecido. En consecuencia la técnica aplicada es la entrevista a especialistas en Derecho laboral, profesionales en la rama, enfocados en la toma de argumentos sobre la discriminación laboral hacia el discapacitado físico severo al emplear la figura del trabajador sustituto en el Ecuador.

2.4.1 Entrevista

La entrevista se caracteriza por la comunicación amena entre dos personas en la cual intercambian ideas y opiniones que permitirán tener puntos de vistas o perspectivas similares o diferentes. Esto conlleva a poder analizar las respuestas dadas por los especialistas en materia laboral la cual serán entrevistados.

Los autores del artículo científico denominado “La entrevista, recurso flexible y dinámico” definieron a la entrevista como una “técnica de gran utilidad como el recopilar datos en un estudio cualitativo; se define como una conversación que tiene un propósito específico distinto al de simplemente hablar.” (Díaz Bravo, Torruco García, Martínez Hernández, & Varela Ruiz, 2013)

En síntesis, la entrevista es un instrumento técnico que accede a una conversación coloquial o interpersonal, esta herramienta es de gran ventaja para los estudios descriptivos y de exploración porque diseña los instrumentos necesarios para la recolección de datos.

CAPITULO III
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA
INVESTIGACIÓN

3.1. Justificación de las preguntas formuladas

Las preguntas que serán enlistadas a continuación responden a la necesidad de saber ciertas cuestiones para el procedimiento de la realización de este trabajo de investigación, ya que aborda preguntas clave para saber las distintas posturas que pueden tener las personas respecto al tema de una reforma legal concerniente a las personas con discapacidad y a los trabajadores sustitutos, además de dilucidar la situación concreta en el ámbito que es de nuestro interés como lo es el derecho, aunado el hecho de que la quinta pregunta formulada ha inspirado algunas de las alternativas jurídicas ofrecidas en el análisis de resultados de dichas entrevistas.

Preguntas formuladas

A razón de extraer la información necesaria, se enlista una serie de cinco preguntas con el objetivo de recopilar datos:

- ¿Considera usted que la figura de los trabajadores sustitutos acarrea una clase de discriminación a las personas con discapacidad en la búsqueda de empleo?
- ¿Qué opina acerca del impacto jurídico que trae la contratación de trabajadores sustitutos contrapuesta al empleo de personas con distintos tipos y grados de discapacidades que laboran por sí mismos?
- ¿Cuáles reformas a la Ley Orgánica de Discapacidades considera que se deberían implementar con relación a la inclusión social de las discapacidades en el sector empresarial?
- ¿Qué criterio tiene usted respecto a la utilización de la figura de trabajador sustituto en representación del trabajador discapacitado físico severo como beneficio para la empresa?
- ¿Cuál estrategia considera usted se pueda emplear para alzar la tasa de contratación de personas con discapacidad física severa?

3.2. Entrevista a profesionales en materia de Derecho Laboral

3.2.1. Primera entrevista

Abogado Luis Alfredo Macías Cirino, en libre ejercicio, doctor en jurisprudencia por la Universidad de Guayaquil en el año 1996, en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, especialidad en Derecho Laboral y Maestría en Derecho Laboral, también otorgada por la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil.

1. ¿Considera usted que la figura de los trabajadores sustitutos acarrea una clase de discriminación a las personas con discapacidad en la búsqueda de empleo?

Sí acarrearía una discriminación a las personas con discapacidad en la búsqueda de empleo por parte de los empleadores hacia las personas con discapacidades, por eso yo considero que en los artículos 47 y 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, los legisladores tratan de inmiscuir tanto a las personas con discapacidades como a las personas que llevan el título de sustituto, por los cuales estimo que estos dos artículos no deben ser considerados en forma paulatina sino más bien en forma diversa por cuánto debe de saberse diferenciar una persona con discapacidad con una persona que es sustituta de una persona con discapacidad.

2. ¿Qué opina acerca del impacto jurídico que trae la contratación de trabajadores sustitutos contrapuesta al empleo de personas con distintos tipos y grados de discapacidades que laboran por sí mismos?

Es algo absurdo, ya que a través de los privilegios pretenden enriquecerse de la fuerza de estas personas y también inmiscuir dentro de un porcentaje que establece la ley dentro de una empresa a personas sustitutas, que ellos tienen su fuerza intelectual de continuar su trabajo pero es muy distinto a lo que establece la ley de discapacidades, de los cuales debería enmendar un trabajo acorde a las habilidades de la persona con discapacidad, a diferencia de los famosos sustitutos que son personas que no tienen ninguna inhabilidad, pero sus familiares sí lo tienen, por lo tanto, yo considero que debe ser excluido las personas que denominan sustituta dentro del porcentaje establecido por la ley.

3. ¿Cuáles reformas a la Ley Orgánica de Discapacidades considera que se deberían implementar con relación a la inclusión social de las discapacidades en el sector empresarial?

Debe ser obligatorio la reforma a esta ley por la actual Asamblea Nacional, porque se está violentando el derecho de la persona con discapacidad, por cuanto los empresarios en forma maliciosa a través de sus ordenanzas y reglamentos internos pretenden utilizar y vulnerar el derecho de la persona con discapacidad tratándole en un trabajo castigador, para que ellos se hostiguen y se voten, así automáticamente no tener que pagar la indemnización correspondiente.

4. ¿Qué criterio tiene usted respecto a la utilización de la figura de trabajador sustituto en representación del trabajador discapacitado físico severo como beneficio para la empresa?

Considero esa palabra mal utilizada por motivo de que en una empresa pública privada que pretenden considerar a una persona que lleva el cargo de sustituto el violentar el derecho que le corresponde a la persona con discapacidad sea hijo, sea esposa, sea padre del trabajador, esto no debe ser considerado, por eso yo estimo de que la figura de trabajador sustituto debería también reformarse o si se mantiene en la ley debería tener unos parámetros más exigentes no abusen del derecho que les corresponde a las verdaderas personas con discapacidad.

5. ¿Cuál estrategia considera usted se pueda emplear para alzar la tasa de contratación de personas con discapacidad física severa?

Una estrategia para esta situación puede ser la organización de ferias de empleo específicas para personas con discapacidad, facilitando así el encuentro entre empleadores y candidatos cualificados además de trabajar en conjunto con instituciones educativas para garantizar que los programas académicos incluyan capacitación en habilidades demandadas en el mercado laboral para personas con discapacidad física severa así como garantizar el acceso a tecnologías de asistencia y herramientas adaptadas que faciliten el desempeño laboral de personas con esta discapacidad.

3.2.2. Segunda Entrevista

Dr. Abogado Carlos Sánchez Carpio, Magister en Derecho Procedimental y Constitucional. Juez Desde El 2015 y Docente De La Universidad Tecnológica Ecotec y La Universidad Técnica Particular De Loja (UTPL) Modalidad a Distancia.

1. ¿Considera usted que la figura de los trabajadores sustitutos acarrea una clase de discriminación a las personas con discapacidad en la búsqueda de empleo?

La Corte Constitucional, cuando habla de los principios de igualdad hace referencia a tres categorías, la comparabilidad, el acceso y el perjuicio, entonces si comparamos un trabajador sustituto con una persona discapacitada como el comparativo, el género especie comparativo, donde quedan las personas con discapacidad, se quedan rezagados, cual es el perjuicio al quedar rezagados le estamos limitando su derecho a un proyecto de vida, el derecho al trabajo como el acceso a trabajar y el derecho a una vida digna.

2. ¿Qué opina acerca del impacto jurídico que trae la contratación de trabajadores sustitutos contrapuesta al empleo de personas con distintos tipos y grados de discapacidades que laboran por sí mismos?

Es una forma de eludir la responsabilidad por parte del empleador, fue una forma bonita de disfrazar, seamos inclusivos, pero lo disfrazamos con personas como el trabajador sustituto, vuelvo y repito el trabajador sustituto ya que debe tener las mismas garantías como si fuese una persona con discapacidad, pero no puede ser asumido o entendido que es una persona con discapacidad, la inclusión consiste en eso, en ese grupo vulnerable, incluirlo dentro de la actividad de la sociedad.

3. ¿Cuáles reformas a la Ley Orgánica de Discapacidades considera que se deberían implementar con relación a la inclusión social de las discapacidades en el sector empresarial?

Sí, por supuesto, tienen obligatoriamente que existir una reforma dentro de la ley mismo y en caso contrario, si no existe una reforma a corto plazo

entonces presentarse una garantía jurisdiccional de declaratoria de inconstitucionalidad ante la Corte constitucional por la limitación a este derecho de igualdad.

4. ¿Qué criterio tiene usted respecto a la utilización de la figura de trabajador sustituto en representación del trabajador discapacitado físico severo como beneficio para la empresa?

Volviendo a la segunda pregunta, creo que es una forma de eludir la responsabilidad por parte del empleador.

5. ¿Cuál estrategia considera usted se pueda emplear para alzar la tasa de contratación de personas con discapacidad física severa?

El porcentaje debe ser progresivo, lo de discapacidades especiales tiene que ser progresivo, el 25% está bien siempre y cuando se lo respete, entonces yo creo que no habría ningún problema porque no estaríamos hablando de, por ejemplo, somos 100,000 habitantes y que hablaríamos de que 50,000 habitantes son personas que cuentan con el 100% de sus capacidades y el otro 50 son personas con capacidades especiales, consecuentemente, la contratación debería ser a la par, es decir 50 y 50, Pero esto es prorrateado en base al número poblacional en sí, entonces si hablamos de un 25% yo creo que es el idóneo siempre y cuando se respete la garantía de la inclusión.

3.2.3. Tercera Entrevista

Ab. Arturo Joaquín Romero Olivares, Abogado en Derecho laboral del Estudio Jurídico Eduque Romero, especialista en temas de trabajadores con discapacidad.

1. ¿Considera usted que la figura de los trabajadores sustitutos acarrea una clase de discriminación a las personas con discapacidad en la búsqueda de empleo?

Desde la perspectiva empresarial, si es arriesgado contratar un trabajador sustituto tanto como una persona con discapacidad, el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades toda vez que acarrea una responsabilidad patronal muy fuerte y puede generarse en efecto una discriminación al tener que el

trabajador sustituto deba notificar la existencia de esta figura particular. Para ser acreedora dicha adición en el futuro de un eventual despido. Por lo tanto, yo sí considero que genera una discriminación para trabajadores relacionados a personas con discapacidad.

2. ¿Qué opina acerca del impacto que trae la contratación de trabajadores sustitutos contrapuestas al empleo de las personas con distintos tipos y grados de discapacidad que laboran para sí mismos?

Puedo manifestar que en cuanto a trabajadores sustitutos sí existe una gran brecha en relación con trabajadores discapacitados. Sin embargo, sí creo yo que es una alternativa para quienes ya de verdad no pueda prestar un servicio en relación con su discapacidad de recibir en efecto sustento a través de un familiar que esté debidamente acreditado como como sustituto.

3. ¿Considera usted que podrían existir reformas permanentes a la Ley Orgánica de Discapacidades con relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidades en el sector empresarial?

En efecto, si bien es cierto, la Ley Orgánica de Discapacidades, entre otros acuerdos ministeriales, resoluciones existen mecanismos para inclusiones de personas con discapacidad, no es menos cierto que aun así existen vacíos legales o una falta de interpretación a la hora de implementar estas políticas públicas a las personas con discapacidad o trabajadores sustitutos dentro de un marco laboral.

4. ¿Qué criterio tiene usted respecto a la utilización de la figura de trabajador sustituto como beneficio para la empresa?

Las empresas lo que podrían hacer es que es una persona sensible en sus habilidades motrices entre otras, sea apta para realizar cualquier tipo de trabajo con discapacidad, por ejemplo, alrededor de un 50% física que eventualmente no podría realizar un trabajo de fuerza por ejemplo o una persona de discapacidad auditiva que no podría trabajar en un Call Center como operador telefónico, herramienta viable a la hora de conseguir o bueno tratar de proteger los derechos de una persona discapacidad por considerar su doble grado de

vulnerabilidad. Sin embargo, si considero que debería haber criterios más específicos a la hora de implementar esta herramienta para que no sea un abuso tanto para empleador como para trabajador y más bien se convierte en una herramienta eficaz al momento de entablar una relación laboral con este tipo de persona.

5. ¿Cuál estrategia considera usted se pueda emplear para alzar la tasa de contratación de personas con discapacidad física severa?

Aumentar los beneficios a las empresas que contraten personal con discapacidad y no personal sustituto así mermando la brecha social e incentivando a las empresas que a mayor discapacitados mayores beneficios (con límites claramente una empresa no puede tener 100 empleados y el 99 sufran de discapacidad).

3.2.4. Cuarta Entrevista

Abogada Viviana Marisol Martínez Ibarra, Abogada en Derecho Laboral del Estudio Jurídico de Asesores Legales, especialista en temas de trabajadores con discapacidad.

1. ¿Considera usted que la figura de los trabajadores sustitutos acarrea una clase de discriminación a las personas con discapacidad en la búsqueda de empleo?

La figura de trabajadores sustitutos en sí no necesariamente acarrea una discriminación. En realidad, la forma en que se lleva a cabo el proceso de contratación y la igualdad del trato durante el empleo son factores claves. Una empresa es que debe de esforzarse para seguir en Sí con una contratación justa y transparente conforme a la ley. Para aquellos candidatos tengan igualdad de oportunidades sin importar alguna condición que ellos como trabajadores tengan.

2. ¿Qué opina acerca del impacto que trae la contratación de trabajadores sustitutos contrapuestas al empleo de las personas con distintos tipos y grados de discapacidad que laboran para sí mismos?

Yo opino que sí la contratación de trabajadores sustitutos no debería de afectar negativamente el empleo de las personas con discapacidad. Sin embargo, considero que es responsabilidad en sí de los empleadores asegurarse de que todas las personas independientemente de cualquier habilidad o alguna discapacidad que tengan se les debe de garantizar una igualdad de oportunidades y sean tratadas con dignidad y respeto en un lugar de trabajo.

3. ¿Considera usted que podrían existir reformas permanentes a la Ley Orgánica de Discapacidades con relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidades en el sector empresarial?

Puede ser objeto de reformas legislativas para promover un entorno laboral más inclusivo, la ley dice que de acuerdo con la cantidad de trabajadores se contrata una persona con discapacidad, por ello, que se garantice un control de este por las autoridades competentes para asegurar que las empresas cumplan con las disposiciones de inclusión laboral. Esto podría incluir una auditoría periódica o no llegar a ciertas instancias como una sanción o una multa, pero en el caso de que sí debe de existir pues deberían de tomar una medida que en realidad les cueste a estos empleadores para que así no exista algún tipo de incumplimiento a una obligación que ya está establecida.

4. ¿Qué criterio tiene usted respecto a la utilización de la figura de trabajador sustituto como beneficio para la empresa?

La utilización de esta figura de trabajador sustituto puede ofrecer beneficios tanto para empresas como para empleados, es útil para cubrir alguna ausencia temporal de algún empleado evitando así alguna interrupción en una productividad o en algún proyecto que estén pendientes y asegurando en sí la continuidad acerca de algún trabajo que se esté llevando a cabo.

5. ¿Cuál estrategia considera usted se pueda emplear para alzar la tasa de contratación de personas con discapacidad física severa?

Pueden incluir iniciativas que fomenten un ambiente laboral inclusivo y diverso esto puede abarcar en realidad un programa de sensibilización, capacitación y promoción de la diversidad para que así exista un poco la

empatía, otra política empresarial es que deben ser aseguradas las personas con este tipo de condición y para las oportunidades laborales de manera equitativa.

3.2.5. Quinta Entrevista

Abogada Diana Estefanía Lam Heredia, especialista en temas laborales, directora Administrativa DR Asesores Legales, en funciones desde el año 2013.

1. ¿Considera usted que la figura de los trabajadores sustitutos acarrea una clase de discriminación a las personas con discapacidad en la búsqueda de empleo?

Bueno, para emitir una opinión imparcial debemos considerar algunos aspectos tales como la selección justa, adaptaciones razonables, entre otras, si luego de valorar estos criterios vemos que no se maneja adecuadamente entonces podemos llegar a la conclusión de que la contratación de trabajar es sustitutos en lugar de abordar las necesidades específicas de empleados con discapacidad puede contribuir a una forma discriminación indirecta.

2. ¿Qué opina acerca del impacto jurídico que trae la contratación de trabajadores sustitutos contrapuesta al empleo de personas con distintos tipos y grados de discapacidades que laboran por sí mismos?

La contratación de este tipo de trabajadores puede plantear cuestionamientos desde una perspectiva legal y ética. Ya que desde un punto de vista legal, en muchos países tales como Ecuador existen leyes antidiscriminatorias que prohíben tratar a las personas de manera desfavorable debido a su discapacidad, la inclusión laboral no solo cumple con requisitos legales sino que también contribuye entornos de trabajo que sean más enriquecedores, más equitativos.

3. ¿Cuáles reformas a la Ley Orgánica de Discapacidades considera que se deberían implementar con relación a la inclusión social de las discapacidades en el sector empresarial?

Considero que se puede mencionar varias áreas de atención para fortalecer la inclusión social de las personas con discapacidad en el sector empresarial a través de reformas a la Ley Orgánica de Discapacidades, tales como implementar incentivos principales u otros beneficios para que ellos empresas y adopten prácticas inclusivas tales como la contratación de personas con discapacidad. Establecer disposiciones claras sobre la necesidad de que las empresas garanticen la accesibilidad en sus instalaciones y además proporcionen adaptaciones razonables para facilitar la participación plena de los empleados con discapacidad e integrar programas de educación y sensibilización sobre la inclusión de personas con discapacidad en el entorno laboral, que sean dirigidos tanto a empleadores como a empleados para fomentar una cultura inclusiva además de reforzar los mecanismos de cumplimiento y monitorear para así garantizar que las empresas cumplan con las disposiciones relacionadas con la inclusión de estas personas, así mismo como facilitar alianzas entre el sector empresarial y organizaciones dedicadas a la discapacidad para promover las prácticas inclusivas y proporcionar recursos de apoyo y con ayuda de estas mismas organizaciones promover programas de capacitación y desarrollo de habilidades específicas para personas con discapacidad para así adaptarse a las necesidades del mercado laboral de nuestro país.

4. ¿Qué criterio tiene usted respecto a la utilización de la figura de trabajador sustituto en representación del trabajador discapacitado físico severo como beneficio para la empresa?

La utilización de esta figura en lugar de las personas con discapacidad en representación de ellos mismos trae cuestionamientos éticos y legales, los cuales se tornan en una batalla eterna entre los pro y los contras, por lo que en lugar de utilizar sustitutos como un reemplazo automático, alentaría a las empresas a explorar y adoptar prácticas tales como incluir adaptaciones en el

entorno laboral como capacitación específica y otras medidas que faciliten la participación plena de las personas con discapacidad.

5. ¿Cuál estrategia considera usted se pueda emplear para alzar la tasa de contratación de personas con discapacidad física severa?

Una estrategia efectiva podría ser colaborar estrechamente con organizaciones especializadas en discapacidades, estableciendo programas de capacitación y sensibilización para empleadores, promoviendo incentivos fiscales para empresas inclusivas y garantizando la accesibilidad en entornos laborales.

3.2.6. Sexta Entrevista

Dr. Efraín 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, período 2009 – 2016. Juez de la Corte Nacional de Justicia, período 2016 – 2019.

1. ¿Considera usted que la figura de los trabajadores sustitutos acarrea una clase de discriminación a las personas con discapacidad en la búsqueda de empleo?

No, porque todos tienen derecho de trabajo todo el mundo tiene derecho a una vida digna de un trabajador.

2. ¿Qué opina acerca del impacto jurídico que trae la contratación de trabajadores sustitutos contrapuesta al empleo de personas con distintos tipos y grados de discapacidades que laboran por sí mismos?

Lo que necesita regularse es un derecho de todas las personas, el derecho a tener una vida digna, entonces lo que hay que más bien es regular, por ejemplo, que el Ministerio de Trabajo genere un catálogo donde se registren las personas discapacitadas y también se registren verdad los trabajadores sustitutos para efectos de que establezcan las reglas como una persona normal porque mucha gente que se presenta como persona normal pero no se conoce

que tiene por ejemplo una enfermedad vulnerable a la cual hay que dar este trato privilegiado. Entonces, si el ministerio de trabajo debería regular esa condición.

3. ¿Cuáles reformas a la Ley Orgánica de Discapacidades considera que se deberían implementar con relación a la inclusión social de las discapacidades en el sector empresarial?

Debe reformarse para inclusión de la persona agregarse también de las personas que sustituyen a discapacitados, pero no solamente para el asunto del sistema empresarial para todo tipo de actividades productivas o de actividades de las cuales discapacitados no puede actuar, pero puede hacerlo su reemplazo.

4. ¿Qué criterio tiene usted respecto a la utilización de la figura de trabajador sustituto en representación del trabajador discapacitado físico severo como beneficio para la empresa?

El trabajador sustituto en un momento determinado dependiendo las necesidades de la empresa puede ser de muchísima utilidad sustituye una persona con discapacidad que no tiene preparación resulta mucho mejor para el empleado contratarse un contador que la persona que está discapacidad va a tener un rendimiento para el desarrollo.

5. ¿Cuál estrategia considera usted que se pueda emplear para alzar la tasa de contratación de las personas con discapacidad?

La normativa establece la cantidad de personas que debe por cada 25 trabajadores normales de una persona con discapacidad que no está capacitada para trabajar y otra cosa discapacitados regularse y establecerse de que en lo que mira entonces lo que tienes que hacer las autoridades de trabajo escritorio En caso de que no cumpla de tal manera. Pero existe un vacío legal, porque no especifica los grados de capacidad que determinen que no estes adecuado para trabajar.

3.3. Interpretación de los Resultados

De acuerdo con las entrevistas aplicadas a varios profesionales sapientes en el ámbito laboral. Se desarrolló el análisis que permite interpretar las diferentes perspectivas, opiniones y experiencias de cada entrevistado con la finalidad de obtener información relevante respecto al tema estudiado.

Teniendo en cuenta las respuestas de las entrevistas realizadas obtuvimos como resultado de la primera pregunta dos posturas diferentes, en la cual un grupo de profesionales han manifestado que no existía una discriminación porque todas las personas tienen derecho al trabajo por lo tanto no hay una vulneración en ello, sin embargo, el otro conjunto estaba de acuerdo en que sí acarrea una discriminación ya que se ve beneficiada la postura del empleador.

Para la segunda pregunta podemos concluir en que se debe Buscar una regularización de las entidades que administran la gestión laboral para este grupo de atención prioritaria, uno de los entrevistados compartió un punto relacionado, este es que se ha tratado de disfrazar el ser inclusivo, pero en la práctica no se cumple, la normativa es en palabras tan lírica pero no es eficaz, ya que de nada sirve crear más normas si estas no se cumplen y, por ende, no se administran bien.

De acuerdo con las respuestas otorgadas por los entrevistados en la tercera pregunta, estos concordaron en que existen vacíos legales debido a la creación de cuerpos normativos que conducen a mal interpretar a los trabajadores y personas con discapacidad, por lo tanto mencionaron que debe ser reformulado el artículo 47 y 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades enfocando su estudio en la inclusión laboral, Ya que si bien es cierto existe varios tipos y grados de discapacidad, estos no están tipificados en detalle.

En la cuarta pregunta realizada en las entrevistas volvemos a encontrarnos con dos posturas latentes, en el cual los entrevistados mencionaron que existían beneficios para ambas partes, que era útil esta figura

de trabajador sustituto, sin embargo, la otra postura determinó que esta figura no es más que una forma de eludir la responsabilidad por parte del empleador.

Para la quinta pregunta, entre las varias estrategias sugeridas para que se puede a alzar la tasa de contratación de personas con discapacidad encontramos algunas tales como incentivos económicos por parte del Estado para las empresas que contraten a personas con discapacidad, organizar ferias de empleo específicas para personas con discapacidad, facilitando así el encuentro entre empleadores y candidatos cualificados, teniendo en claro que este grupo, el cual según la Constitución entra en la clasificación de grupos de atención prioritaria, no puede ser la mayoría, además del equipamiento de los establecimientos laborales para promover la creación de entornos de trabajo accesibles, con instalaciones adaptadas para personas con discapacidad, colaborar con organizaciones especializadas en discapacidad para establecer vínculos con personas calificadas y conectarlas con oportunidades laborales además de establecer programas de mentoría que conecten a personas con discapacidad con profesionales en su campo de interés, proporcionando así orientación y apoyo.

3.4. Interpretación De Las Entrevistas

En concordancia a lo expresado, podemos ver que es evidente la existencia de una discriminación indirecta a los discapacitados físicos severos por medio de la figura del trabajador sustituto en el Ecuador, en la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, es por ello que existe a su vez una laguna legal en las normativas, leyes y acuerdos ministeriales en relación a la inclusión social y a los grados de discapacidad dada la gran cantidad de disposiciones en torno a esto, por lo cual estas entidades que se crearon para regular los ambientes laborales del Ecuador no funcionan de manera eficaz al estar las normas saturadas ocasionando que haya contraposiciones de un mismo tema y que por lo tanto, no exista una sola postura y solución viable a la misma, dada esta situación se debería practicar el desarrollo de esta problemática y así promover la existencia de un beneficio para ambas partes, empleador y trabajador, y no solo se vea beneficiada una postura.

CAPITULO IV

PROPUESTA

En el presente capítulo vamos a abordar la propuesta del trabajo de investigación, donde se ha acogido los siguientes objetivos, que permitirá introducir al lector en profundidad a este tema de investigación, por tal motivo se ha determinado realizar un análisis y posterior reforma al artículo 47 de la LOD (Ley Orgánica de Discapacidades), el cual versa sobre la inclusión laboral y el porcentaje adjudicado a ello, debido que se busca un equilibrio entre la persona con discapacidad severa y los trabajadores sustitutos.

4.1 FORMA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

Para la implementación de mi propuesta, en primer lugar, voy a limitar los objetivos de la misma, siendo el principal la elaboración de un estudio acerca de la discriminación laboral hacia las personas con discapacidad en Ecuador, para llevar esto a cabo procederé a examinar la normativa laboral ecuatoriana en relación la inclusión en el ámbito laboral de las personas discapacitadas, luego se procederá a determinar la situación de discriminación laboral de los discapacitados en Ecuador mediante el uso de documentos, artículos y demás documentos investigativos, luego de esto a través de las entrevistas realizadas a distintos profesionales evaluaré el impacto jurídico que tiene la contratación de trabajadores sustitutos comparándolo con las oportunidades de empleo a las personas con discapacidad que laboran por ellas mismas como para finalmente proponer alternativas jurídicas con relación a este tema que puedan ser realizadas.

4.2 TÍTULO DE LA PROPUESTA

“Propuesta de reforma legal al artículo 47 acerca del porcentaje de inclusión laboral en el Código Orgánico de Discapacidades”

Proponer una reforma legal al artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades y, por lo tanto, impulsar la creación de un nuevo acuerdo ministerial que, así como su antecesor, englobe los distintos tipos y grados de discapacidades existentes en el Ecuador, pero de manera más detallada y

específica, ya que el Acuerdo Ministerial No. Mdt-2018-180, expedido por el ministro de trabajo, abogado Raúl Clemente Ledesma Huerta, considera que las instituciones del estado tienen el deber de coordinar las acciones para el cumplimiento de los fines y goces de los ejercicios de los derechos reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador, siendo este el derecho al trabajo.

Se propone la reforma al porcentaje legal establecido en el artículo 47, para poder hacer una progresión al equilibrio entre la igualdad, la justicia y equidad laboral teniendo como eje la no discriminación hacia alguno de estos grupos. Ya que este proyecto de corte laboral-empresarial se conjunta con la rama de derecho constitucional por los principios anteriormente mencionados, para así lograr una escala paulatina que pretenda satisfacer los intereses conflictuados entre estos grupos, ambos merecedores de derecho, derecho al trabajo específicamente.

Artículo 47.- Inclusión laboral. - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, **un mínimo de cuatro por ciento (4%)** de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

Que de un mínimo de 4% se aumente a un mínimo de 8% de inclusión laboral, donde este número se divida a la mitad, es decir, un 4% sea conformado por personas discapacitadas en representación propia y el otro 4% abarque a los trabajadores sustitutos, siendo este la persona ocupante de un cupo de trabajo en una empresa, teniendo a su cargo una persona discapacitada severa.

Artículo 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, **un mínimo de ocho por ciento (8%)** de personas, 4% de personas con discapacidad y 4% de trabajadores sustitutos, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas

y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género, diversidad de discapacidades, no discriminación, justicia y equidad laboral.

De conformidad con el artículo 47 se busca que se incremente el porcentaje de personas de acuerdo al número mínimo de trabajadores, siendo este valor dividido entre personas discapacitadas y trabajadores sustitutos equitativamente, ya que estamos hablando de personas con discapacidad, en este grupo existen varios tipos que pueden desarrollar diversas actividades, de acuerdo al grado que puedan manejar, sencillas de ejecutar y trabajadores sustitutos, aquellos que poseen la responsabilidad de una persona discapacitada en grado severo, que no puede valerse por sí misma, sino que depende netamente de quien sea su tutor/a.

Además de tener la intención de que el nuevo documento legislativo posea directrices que aseguren su eficacia y pleno uso en derecho en conjunto con la implementación de estrategias que aseguren la progresiva eliminación de la discriminación velada que está arraigada en la costumbre de las prácticas empresariales en nuestro país, donde la falta de interés en diseminar la inclusión y la corrupción existente en el sistema obstaculice la realización de la defensa de un derecho al trabajo, dador de una calidad de vida digna, fomentando la accesibilidad universal y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, asegurando medidas concretas para su plena participación en la sociedad.

En conjunto, se propone la creación de un registro único nacional, que contenga los siguientes datos: nombres y apellidos de la persona discapacitada, tipo de discapacidad que posee, si dicha discapacidad es permanente o relativa, nombres y apellidos de la persona que tome el rol de trabajador sustituto en representación de la persona discapacitada familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad, este registro deberá ser actualizado periódicamente y aparecer en el portal del Ministerio de Trabajo para asegurar que sea de dominio público, para que el empleador pueda consultar si la persona a quien se le ofertará un empleo posee alguna condición a tomar en cuenta para su adaptación y vinculación al cargo que postule, y así mismo ser tomado en cuenta como parte del porcentaje legal correspondiente a trabajadores con condiciones especiales.

Así mismo, mediante la realización de las entrevistas, utilizando como eje la quinta pregunta que versa sobre estrategias a considerar que sean empleables para la alza de la tasa de contratación de personas con discapacidad física severa, se han elaborado una serie de alternativas jurídicas aplicables para una contratación más eficaz a este grupo de personas, algunas de las siguientes son: el aumento de los beneficios o establecimiento de incentivos fiscales a las empresas que contraten personal con discapacidad, la organización de ferias de empleo específicas para personas con esta dolencia, facilitando el encuentro entre candidatos y candidatos cualificados, trabajar en conjunto con instituciones educativas para la garantía de que los programas académicos incluyen capacitación en habilidades demandadas en el mercado laboral para personas con discapacidad física severa, la institución de programas de capacitación y sensibilización hacia la discapacidad fomentando la implementación de políticas internas de inclusión en las empresas, la garantía de acceso tanto a tecnologías de asistencia como herramientas adaptadas que faciliten el desempeño laboral de estos individuos así como la creación de entornos de trabajo accesibles, con instalaciones adaptadas para estas personas y la creación de una red de mentores que conecten a personas con discapacidad con profesionales en sus campos de interés.

4.3 BENEFICIOS DE LA PROPUESTA

4.3.1 Beneficio principal:

Elaboración de un estudio acerca la discriminación laboral hacia las personas con discapacidad en Ecuador, específicamente en relación con la figura del trabajador sustituto, a través del estudio de la normativa laboral ecuatoriana.

4.3.2 Beneficios adyacentes:

1.- Examinación de la normativa laboral ecuatoriana con la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

2.- Determinación de la discriminación laboral de las personas con discapacidad en Ecuador, en concordancia a la normativa laboral vigente.

3.- Evaluación del impacto jurídico de la contratación de trabajadores sustitutos en detrimento de las oportunidades de empleo a las personas con discapacidad.

4.- Proposición de alternativas jurídicas con relación a la situación laboral de la persona discapacitada física severa.

4.3.3 Justificación del problema

Durante el avance del respectivo trabajo de investigación he observado con detalle la existencia de una discriminación hacia la persona poseedora de una discapacidad física severa por parte del empleador, debido a que este utiliza la figura de trabajador sustituto, sin embargo, se ha visto varias posturas respecto a esta disyuntiva, lo cual ha permitido sintetizar el problema legal en la normativa.

Por tal motivo, se ha obtenido como resultado el hallazgo respecto a la discriminación en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, la cual ya ha sido anteriormente ampliada por el Acuerdo Ministerial No. Mdt-2018-180, en referencia a las personas con discapacidad física severa, quienes forman parte del grupo de tipo de discapacidades existentes en el Ecuador, específicamente en la provincia del Guayas, cantón Guayaquil.

De tal manera, se vuelve necesaria la observación de distintas alternativas que nos han hecho posible el entendimiento del uso de esta figura y el beneficio obtenido por el empleador, además de por qué hace uso de esta normativa legal permisible, cuya finalidad ha sido socavada para permitir la existencia de una transgresión al derecho del trabajo para las personas con discapacidad física severa.

No obstante, este estudio busca la creación de una reformulación óptima del artículo anteriormente mencionado, para permitir enfocar un orden de ideas oportunas para este trabajo, las cuales serán claras y precisas, especificando la inclusión laboral y la discriminación hacia las personas con discapacidad física severa. Por tal motivo que, de acuerdo con el objetivo general y a los objetivos específicos descritos al inicio de esta investigación, es oportuno establecer una propuesta que ha sido ideada por la autora de este trabajo a través de medios de investigación y complementada a través de las distintas entrevistas realizadas a profesionales expertos en la materia de derecho laboral para este presente proyecto.

4.4 RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO

En primer lugar, para esta propuesta se ha analizado toda la normativa pertinente para exponer que deber social o propuesta existe en la sociedad.

En segundo lugar, se trata de exponer las ideas planteadas en el trabajo de investigación realizado.

En tercer lugar, se realiza el análisis del artículo 47 perteneciente a la Ley Orgánica de Discapacidades.

En cuarto lugar, se elabora una nueva estructuración para el artículo que se plantea modificar con la finalidad de dar una solución.

Es consecuente mencionar que este proyecto debe ser expeditado por el Ministerio de Trabajo, ente regulador de las relaciones laborales en instituciones públicas y privadas, previo a esto ofíciase a la Asamblea Nacional en virtud de persona natural. En el cual la designación recaería principalmente dentro de la Comisión del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social.

4.5 Conclusiones

Al concluir este trabajo de investigación podemos observar la realización de los objetivos, tanto el general como los específicos, que también pueden traducirse como los beneficios que conlleva la propuesta, consiguiendo principalmente estructurar un estudio acerca de la discriminación hacia las personas con discapacidad física severa empleando el trabajador sustituto:

- El primer objetivo habla sobre la examinación de la normativa laboral ecuatoriana con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo cual se puede decir con seguridad que ha sido abarcado a cabalidad mediante la disección y ponderación de las distintas normativas legales concernientes al tema de este estudio.
- Para el segundo objetivo que es la determinación de la discriminación laboral de las personas con discapacidad en Ecuador en concordancia a la normativa legal vigente, se observa que en el desarrollo del documento se ha plasmado los distintos tipos de discriminación existentes especificando el tipo que es el eje de este trabajo además de discernir los causantes de este.
- Prosiguiendo con el tercer objetivo concerniente a la evaluación del impacto jurídico de la contratación de trabajadores sustitutos en detrimento de las oportunidades de empleo a las personas con discapacidad, se ha deducido la existencia de una discriminación laboral velada hacia las personas con discapacidad en razón de que estas personas no poseen el 100% de sus capacidades así que deben tener herramientas especiales y entornos favorables para el desarrollo, adecuación de los espacios en sus respectivas empresas, siendo esta una de las razones para la preferencia hacia los trabajadores sustitutos.
- Para finalizar con el cuarto objetivo, se propuso alternativas jurídicas en relación con la situación laboral de la persona discapacitada física severa, por medio de entrevistas a diversos profesionales expertos en derecho laboral. El resultado es aplicable al contexto de la realidad empresarial ecuatoriana para así promover una verdadera inclusión laboral, que no de espacio a discriminación laboral indirecta alguna.

4.6 Recomendaciones

Para finalizar este documento que acredite mi trabajo de investigación, me gustaría realizar las siguientes recomendaciones a quien guste tomar este tema tan interesante, profundizándolo aún más:

- Realizar un trabajo focal con trabajadores sociales además de abogados.
- Realizar encuestas directas a personas discapacitadas y trabajadores sustitutos, enfatizando al segundo grupo, a conocer de ellos, que son quienes saldrían afectados directamente con mi propuesta de tesis.
- Indagar cuál sería la postura de los trabajadores sustitutos y de las personas con discapacidad.

Bibliografía

- Aquino, E. (18 de octubre de 2023). *Yo También - Discapacidad con todas sus letras*. Obtenido de “Esto debe cambiar, queremos trabajar”: personas con discapacidad luchan contra la discriminación y por empleos dignos: <https://www.yotambien.mx/actualidad/empleos-dignos-personas-discapacidad-discriminacion-mexico/>
- Asamblea Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento 167. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.
- Aural Centro Auditivo*. (2021). Obtenido de La Discapacidad Auditiva: Concepto y Soluciones: <https://www.aural.es/blog/que-es-y-en-que-consiste-la-discapacidad-auditiva>
- Banco Central del Ecuador Subgerencia de Análisis de Productos y Servicios. (2020). *Camarón Ecuatoriano en el Mundo*.
- Baquero, J. G. (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, Modalidades y Estudios*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/5007792_Un_marco_analitico_de_la_discriminacion_laboral_Teorias_modalidades_y_estudios_para_Colombia
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia : Pearson Educación.
- Bicentenario del Perú. (2023). *Diferencias entre discapacidad y discapacidad severa*. Obtenido de <https://www.gob.pe/1056-diferencias-entre-discapacidad-y-discapacidad-severa>
- Caeiro, R. E. (2021). *Documentación de impactos y el método Eslabones de Incidencia. Posibilidades de aplicación INTA*. Buenos Aires: Ediciones INTA; Estación Experimental Agropecuaria Catamarca. Recuperado el 30 de mayo de 2022, de <http://hdl.handle.net/20.500.12123/10324>
- Carrasco, J. B. (2011). *Gestión de procesos (Alineados con la estrategia)*.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: San Marcos.
- Castro, J. F. (2001). *Discriminación en las Relaciones Laborales*. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf
- Centro Nacional de Defectos Congénitos y Discapacidades del Desarrollo (NCBDDD). (16 de 09 de 2020). *Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC)*. Obtenido de <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-inclusion.html#:~:text=La%20inclusi%C3%B3n%20permite%20que%20las,qui enes%20no%20tienen%20una%20discapacidad.>
- CFN - Subg. De Análisis de Productos y Servicios. (2020). *EXPLORACIÓN DE CRIADEROS, PREPARACIÓN Y CONSERVACIÓN, ELABORACIÓN DE PREPARADOS Y VENTAS AL POR MAYOR DE CAMARÓN Y LANGOSTINOS*. GUAYAQUIL.
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. (2023). *Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo*. Obtenido de Discriminación por discapacidad y decisiones de empleo: <https://www.eeoc.gov/es/discriminacion-por-discapacidad-y-decisiones-de-empleo>

- Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica. (2021). *DISCAPACIDAD FÍSICA Y ORGÁNICA*. Obtenido de <https://www.cocemfe.es/informate/discapacidad-fisica-organica/>
- Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad . (2016). *Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad* . Obtenido de Salud Mental y Discapacidad psicosocial: <https://www.gob.mx/conadis/articulos/salud-mental-y-discapacidad-psicosocial#:~:text=Discapacidad%20psicosocial-,Es%20la%20limitaci%C3%B3n%20de%20las%20personas%20que%20presentan%20disfunciones%20temporales,una%20o%20m%C3%A1s%20actividades%20cotidianas>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (07 de 2021). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/07/medidas-de-accion-afirmativa-2021.pdf>
- Cuatrecasas, L. (2017). *Ingeniería de Procesos y de Planta. Ingeniería Lean*. Barcelona: Profit Editorial I. S.L. .
- Decreto Ejecutivo 194. (2017). *Reglamento a la Ley Organica de Discapacidades*. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/Reglamento-lod-decre_-194.pdf
- Díaz Bravo, L., Torruco García, U., Martínez Hernández, M., & Varela Ruiz, M. (2013). *Elsevier*. Obtenido de La entrevista, recurso flexible y dinámico: <https://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n7/v2n7a9.pdf>
- Diccionario panhispánico del español jurídico. (2023). *discriminación laboral*. Obtenido de Diccionario panhispánico del español jurídico: <https://dpej.rae.es/lema/discriminaci%C3%B3n-laboral>
- Equipo editorial, E. (5 de agosto de 2021). *Concepto*. Obtenido de Concepto: <https://concepto.de/conclusion/>
- Espinoza Mina, M. A., & Gallegos Barzola, D. d. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espacios*, 32.
- Fundación ONCE-Vía Libre. (2019). *Impacto de la inclusión de las personas con discapacidad en la reputación de las empresas*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11181/5723>
- H., B. R. (2004). *Logística. Administración de la cadena de suministro*. . México: Pearson Educación.
- Hermeza, J. V. (2018). *Repositorio Institucional de Pirhua* . Obtenido de La Discriminación Laboral por Razones Ideológicas Basadas en la Limitación del Derecho de Libertad de Religión: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3813/DER_134.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F: McGraw-Hill Education.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2017). Obtenido de Clasificación de Tipo de Discapacidad - Histórica: https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf
- Ledesma, R. (2018). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Acuerdo Ministerial N° MDT-2018-0180: <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
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito-Ecuador: publicado en el Suplemento R.O. No. 796, 25 septiembre 2012, con la última reforma publicado en el Suplemento del R.O No. 744, 29-IV-2016.
- López, P. L. (2004). POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO. *Scielo*.
- Mahler, C. (2021). *Naciones Unidas Asamblea General*. Obtenido de Consejo de Derechos Humanos 48º período de sesiones: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G21/215/66/PDF/G2121566.pdf?OpenElement>
- Naciones Unidas. (2014). *Convención De Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad*. Obtenido de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Naciones Unidas. (2015). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Paris: Aegitas.
- Naciones Unidas. (2021). *Naciones Unidas por los Derechos Humanos*. Obtenido de Eliminemos el edadismo y la discriminación por edad, afirma experto de las Naciones Unidas: <https://www.ohchr.org/es/stories/2021/10/eliminate-ageism-and-age-discrimination-says-un-expert>
- Naciones Unidas de los Derechos Humanos. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- OAS - ORGANIZATION OF AMERICAN STATES. (2009). *OAS*. Obtenido de ORGANIZATION OF AMERICAN STATES: <https://www.oas.org/en/>
- Organización Internacional del Trabajo . (2016). *Declaración de Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*. Obtenido de Discriminación por razones de discapacidad: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_110_es.pdf
- Organización Internacional del Trabajo . (28 de abril de 2016). *Discapacidad y trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang-es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud . (2023). *Organización Mundial de la Salud* . Obtenido de Discapacidad: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- PUNTODIS - Accesible Solutions in Sign-Writing. (12 de febrero de 2016). Obtenido de https://puntodis.com/featured_item/discapacidad-fisica/
- Raven, E. (2014). *Revista Arje* . Obtenido de La Investigación Cuantitativa, La Investigación Cualitativa Y El Investigador: <http://arje.bc.uc.edu.ve/arj15/art15.pdf>
- Real Academia Española . (2023). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de Discriminar : <https://dle.rae.es/discriminar?m=form>
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de Raza: <https://www.rae.es/drae2001/raza>
- Real Academia Española. (2023). *Diccionario de la lengua española, 23.ª ed., [versión 23.6 en línea]*. Obtenido de <https://dle.rae.es>
- Roberto Hernández Sampieri, Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. En *Metodología de la investigación* (pág. 91). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Bussiness Support Aneth S.R.L. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Serrano, P. (2001). *Dónde y por qué de las diferencias salariales por género*. Madrid : Grupo de Macroeconomía y Economía Laboral.
- Servicios, B. C. (2020).
- Sistema Nacional DIF. (2017). *¿Qué es la Discapacidad Auditiva?* Obtenido de <https://www.gob.mx/difnacional/articulos/que-es-la-discapacidad-auditiva>
- Stephen Brian Sulkes, S. (2022). *Manual MSD versión para profesionales*. Obtenido de Discapacidad Intelectual: <https://www.msmanuals.com/es-ec/professional/pediatr%C3%ADa/trastornos-del-aprendizaje-y-del-desarrollo/discapacidad-intelectual>
- Superintendencia de Compañías Subgerencia de Análisis y Productos y servicios. (2020). *Análisis Sectorial Camarón*.
- Villatoro, P. (2021). *Comisión Económica para América Latina y el Caribe* . Obtenido de La medición de la discriminación en base al autorreporte : <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/7c712b72-2c52-4bd1-bf7c-699b7b757cd1/content>
- W. Edwards Deming. (1982). *Out of the Crisis. Quality, productivity and Competitive Position*. Ediciones Díaz de Santos, S.A.

Anexos

Primera Entrevista

Abogado Luis Alfredo Macías Cirino

Abogado en libre ejercicio con título de doctor en jurisprudencia, obtenido en la Universidad de Guayaquil en el año 1996, en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, especialidad en Derecho Laboral y Maestría en Derecho Laboral, también otorgada por la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil.



Segunda Entrevista

Dr. Abogado Carlos Sánchez Carpio

Abogado, Magister en Derecho Procedimental y Constitucional.

Juez Desde El 2015 y Docente De La Universidad Tecnológica Ecotec y La Universidad Técnica Particular De Loja (UTPL) Modalidad a Distancia



Tercer Entrevista

Ab. Arturo Joaquín Romero Olivares

Abogado en Derecho laboral del Estudio Jurídico Eduque Romero, especialista en temas de trabajadores con discapacidad.



Cuarta Entrevista

Abogada Viviana Marisol Martínez Ibarra

Abogada en Derecho Laboral del Estudio Jurídico de Asesores Legales, especialista en temas de trabajadores con discapacidad.



Quinta Entrevista

Abogada Diana Estefanía Lam Heredia, especialista en temas laborales, directora Administrativa DR Asesores Legales, en funciones desde el año 2013.



Sexta Entrevista

Dr. Efraín 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, período 2009 – 2016. Juez de la Corte Nacional de Justicia, período 2016 – 2019.

