



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

TEMA:

**El derecho de trabajo para los grupos vulnerables en el
Ecuador.**

AUTOR:

Rivera Camacho, Joe Ignacio

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado académico
de: MAGISTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

TUTOR:

De La Pared Darquea, Johnny Dagoberto

**Guayaquil, Ecuador
2022**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el Abogado **JOE IGNACIO RIVERA CAMACHO**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Maestría de Derecho Constitucional**.

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DE LA PARED DARQUEA, JOHNNY DAGOBERTO

REVISOR(ES)

AB. JUAN CARLOS VIVAR

AB. MARÍA VERÓNICA PEÑA

DIRECTOR DEL PROGRAMA

MIGUEL ANTONIO HERNÁNDEZ TERÁN

Guayaquil, a los 1 del mes de diciembre del año 2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **JOE IGNACIO RIVERA CAMACHO**

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación **El derecho de trabajo para los grupos vulnerables en el Ecuador**, previa a la obtención del **Grado Académico de Maestría de Derecho Constitucional**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 1 del mes de diciembre del año 2022

Autor

JOE IGNACIO RIVERA CAMACHO



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, **JOE IGNACIO RIVERA CAMACHO**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación Maestría de Derecho Constitucional** titulada: **El derecho de trabajo para los grupos vulnerables en el Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 1 del mes de diciembre del año 2022

EL AUTOR:

JOE IGNACIO RIVERA CAMACHO

PRINT DE URKUND

The screenshot displays the URKUND web interface. At the top, the browser address bar shows the URL: secure.urkund.com/old/view/142002022-444224-864826#Dcc7DoAgEXRvVC/mPkBA1sxFoaoodCG0h3Se4p7hvuEepKYBOWG7gkIEB0IeHGRC3KFEDLqDEtDP:NYfr6Wdw+900UGkhVsdKvHyz...

The main content area is divided into two sections:

- Documento:** TRABAJO PARA URKUND 2ERA REVISION JOE nuevo7-11-2022.doc (D148982285)
Presentado: 2022-11-07 15:18 (-05:00)
Presentado por: viviana.betty@cu.ucsg.edu.ec
Recibido: miguel.hernandez.ucsg@analysis.urkund.com
Mensaje: AB JOE RIVERA URKUND 2ERA REVISION JOE [Mostrar el mensaje completo](#)
4% de estas 39 páginas, se componen de texto presente en 13 fuentes.
- Lista de fuentes:** A table with two columns: 'Categoría' and 'Enlace/nombre de archivo'. It lists 13 sources, including:
 - <https://www.redalyc.org/journal/5095/50955283001/html/>
 - <https://edosoft.es/wp-content/uploads/2021/07/BOE-A-2015-11430-consolidado.txt>
 - <https://derecho.es/trabajo-libertad-trabajo-derecho-trabajo/>
 - <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
 - <https://www.corteconstitucional.gov.co/retoratoria/1997/C-251-97.htm>
 - <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/ze/estornormativo/norma.php?i=172056>

Below the document information, there are two side-by-side text blocks:

- CERTIFICACION:** Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el Abogado JOE IGNACIO RIVERA CAMACHO, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Maestría de Derecho Constitucional.
DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACION

DE LA PARED DARQUEA, JOHNNY
REVISOR(ES)

(nombres, apellidos)

(nombres, apellidos)
DIRECTOR DEL PROGRAMA
- Fuente externa:** <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16202/1/T-UCSG-PRE-ECO-CICA-461.pdf>
CERTIFICACION: Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por: Banchón Alvarado, Jerry Darío y Moreira Molina, Joselyne Katherine, como requerimiento parcial para la obtención del

The bottom of the screen shows a Windows taskbar with the date 28/11/2022 and time 11:53.

AGRADECIMIENTO

Primero, a Dios, quien ha abierto las puertas para que yo pueda cumplir mis metas.

Un agradecimiento especial a mi esposa, quien ha demostrado ser el mejor apoyo que un hombre puede tener.

Agradezco de todo corazón a mi familia, quienes han estado presente en este duro camino y se han sacrificado junto a mi para llegar a esta meta.

A mis padres, quienes no han dejado de apoyarme, aun cuando me he querido rendir, para obtener este logro.

Y a mi hijo, espero haber sido ejemplo de que todos los sueños y metas se cumplen si trabajas duro para lograrlo.

Este logro también es suyo.

JOE IGNACIO RIVERA CAMACHO

Índice General

Resumen	X
Introducción	1
Objeto	2
Campo de estudio.....	3
Problema Científico	4
Preguntas de investigación	4
Principal	4
Complementarias	5
Planteamiento de la investigación	6
Objetivos	6
Objetivo General	6
Objetivo específico	6
Planteamiento del problema	6
Justificación	7
Hipótesis de la Investigación	8
Marco Teórico	11
Marco conceptual	14
Legislación local	18
Constitución de la República del Ecuador.....	18
Código de Trabajo.....	21
Legislación comparada.....	23
Argentina	23
España.....	23

Chile.....	24
México	25
Perú.....	26
Colombia.....	26
Tratados Internacionales de Derechos Humanos.....	26
Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas vulnerables	27
Protocolo de San Salvador	28
Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.	29
Declaración Universal de Derechos Humanos	29
Marco Referencial	30
Postura crítica	37
Tercer Capítulo	42
Marco metodológico	42
Definición conceptual de las variables	43
Variables Dependientes:.....	44
Variables Independientes:	44
Recolección de datos:	50
Conceptualización de las variables	50
Alcance de la investigación	51
Investigación Descriptiva:.....	52
Tipo de estudio	53
Técnicas de recopilación de la información	54
Cuarto Capítulo	56

Análisis de los resultados	56
Valoración	57
Relación del contenido con el marco teórico	59
Elementos esenciales de respuesta	60
Soluciones	61
Validación de la propuesta	62
Quinto Capítulo	64
Conclusiones y recomendaciones	64
Conclusiones	64
Recomendaciones.....	67
Bibliografía	69

Resumen

El presente trabajo desarrolla la problemática existente en el ámbito laboral para los trabajadores que forman parte de los grupos vulnerables, debido a alguna condición que los pone en tal categoría. Para el desarrollo del presente trabajo se analizará la problemática desde el punto de vista legal, doctrinal, práctico e internacional. Buscando detallar los principales efectos que perjudican a las personas que se encuentran en esta situación y cuáles son las principales modificaciones que se podrían dar para mejorar su calidad laboral.

Para lograr recabar la información que se utilizara para el análisis de la problemática, se analizará la normativa local, así como una comparación con la normativa extranjera, como metodología se utilizará un método cualitativo. Esta tesis tiene como fin determinar la problemática existente y recomendar a los legisladores cambios que se pueden realizar en la normativa con el fin de que sean aplicados para mejorar las condiciones laborales de las personas que se encuentran en un alto grado de vulnerabilidad y que no cuentan con la normativa correcta para su aplicación y protección integral.

Para concluir dentro del derecho laboral ecuatoriano no se brinda una protección integral a las personas que forman parte de los grupos vulnerables, ya que no cuentan con el apoyo legal necesario para que se den amplias posibilidades de desarrollo laboral. El estado ecuatoriano debe de mejorar la forma en la que lo protege ya que sus condiciones se encuentran en un grado de desventaja frente a los demás ciudadanos.

Palabras claves: Normativa constitucional, derechos de grupos vulnerables, derecho al trabajo, derechos de las personas con discapacidad, derechos en el embarazo, grupos vulnerables, vulneración, protección constitucional.

Abstract

This paper develops the existing problems in the labor field for workers who are part of vulnerable groups, due to some condition that puts them in such category. For the development of this work, the problem will be analyzed from a legal, doctrinal, practical and international point of view. In order to detail the main effects that harm people who are in this situation and which are the main modifications that could be made to improve their labor quality.

In order to gather the information that will be used for the analysis of the problem, the local regulations will be analyzed, as well as a comparison with foreign regulations, and a qualitative method will be used as a methodology. The purpose of this thesis is to determine the existing problems and to recommend to the legislators changes that can be made in the regulations so that they can be applied to improve the working conditions of people who are in a high degree of vulnerability and who do not have the correct regulations for their application and integral protection.

To conclude, Ecuadorian labor law does not provide comprehensive protection to people who are part of vulnerable groups, since they do not have the necessary legal support to provide ample opportunities for labor development. The Ecuadorian state must improve the way in which it protects them since their conditions are at a disadvantage compared to other citizens.

Key words: Constitutional regulations, rights of vulnerable groups, right to work, rights of persons with disabilities, rights during pregnancy, vulnerable groups, violations, constitutional protection.

Introducción

La Constitución de la república del Ecuador dentro de su art. 35 determina a las personas consideradas como parte del grupo vulnerable. Estas personas además de recibir una atención prioritaria en los aspectos públicos y privados, se les debe de ofrecer un tipo de trato inclusivo de acuerdo con su condición de vulnerabilidad. El estado ecuatoriano al ser un estado de principios y derechos debe de promover un entorno digno y seguro para las personas que se encuentran en algún tipo de grado de vulnerabilidad.

Este entorno digno y seguro se debe de promover a todas las áreas y ámbitos, tales como educación, trabajo, cultural, social, y otros aspectos que se deben de considerar como relevantes para el desarrollo de la persona. Es por ello que la normativa se ha ido desarrollando y mutando en relación de los principios y derechos que deben de proteger de este tipo de grupos de personas para lograr tener una integración efectiva de acuerdo a lo estipulado por la Constitución y los tratados internacionales a los que el Ecuador está suscrito.

Como ya se mencionó uno de los ámbitos o áreas que se promueve la integración de los grupos vulnerables es al entorno o ámbito laboral. Claramente al ser un entorno necesario para hacer cumplir las necesidades básicas de cada persona es un entorno que debería de mantener una estricta política de inclusión. En el caso ecuatoriano la normativa específica es el Código de Trabajo, normativa que regula de manera amplia todos los aspectos relacionados a los contratos laborales en el país.

La Constitución manda de manera detallada y específica a que se respete en el ámbito laboral a las personas de los grupos vulnerables, tal y como lo establece el art. 43 y art. 333 de la misma norma. Dando paso a una protección integral de manera constitucional en el aspecto laboral. La norma de manera clara expresa la protección que brinda y blinda a este tipo de grupos por su condición de vulnerabilidad.

Mientras que el Código de Trabajo no estipula dentro de la normativa de manera específica un artículo que trate la modalidad de trabajo, las preferencias, particularidades o procesos que se aplicaran cuando una persona que forma parte de un grupo vulnerable ingrese dentro del régimen laboral, lo que la norma si incluye dentro de sus artículos son estipulaciones sobre el régimen laboral para la mujer embarazada, la cual es parte de los grupos vulnerables, dentro del art. 153 y sobre las personas con discapacidad dentro de los artículos 42 #33, 79, además de contar con el título “del trabajo para personas con discapacidad¹” donde se detalla el art. innumerado con las condiciones que se deben de establecer para las personas con discapacidad.

El Código de Trabajo es la normativa que debe de regular el ámbito laboral en su totalidad, es a la materia que le corresponde todo lo relacionado al ámbito laboral, de acuerdo a lo detallado anteriormente, no existe una determinación normativa respecto a la totalidad de los grupos vulnerables existentes en el Ecuador dentro del ámbito laboral, como la norma lo detalla se hace hincapié en las mujeres embarazadas y las personas con discapacidad, pero la normativa constitucional ecuatoriana establece un grupo de personas consideradas como vulnerables más amplio.

Respecto a ello queda la gran incógnita que se desarrollará durante el desarrollo del presente trabajo, existe un derecho laboral para las personas que forman parte de los grupos vulnerables. En el caso de que la incógnita resulte favorable se debe de determinar qué aspectos se debe de mejorar, mientras que en el caso de que sea desfavorable que aspectos normativos se deben de integrar para cumplir con este propósito de carácter constitucional.

Objeto

El objeto del presente trabajo gira en torno a la posibilidad y oportunidades de obtener un empleo digno y condiciones laborales justas de igualitarias para las personas

que se encuentran en un cierto rango de vulnerabilidad. Así como la valoración normativa existente respecto al tema y a la verdadera incidencia en este aspecto.

De la misma manera su objeto se enfoca en determinar las fallas y vacíos en el aspecto normativo para entablar recomendaciones y reformas a la normativa de acuerdo a los vacíos legales que se hayan determinado, así como las necesidades que se deben de incluir en la normativa para la protección de estos grupos en este ámbito.

Para concluir brindando un aporte con recomendaciones sobre alternativas que pueden mejorar la normativa local y brindar las condiciones que de acuerdo a la norma constitucional les corresponde a todas las personas pertenecientes a los grupos mencionados.

Campo de estudio

El campo de estudio dentro del presente trabajo será todas las personas que se encuentren dentro de los grupos vulnerables y dentro de la mayoría de edad (18 años en adelante), que sean capaces para poder obtener y desarrollar un empleo.

Los limitantes establecidos en el campo de estudio se los determina por la finalidad del trabajo, al ser una investigación que tiene como fin validez el derecho al trabajo dentro de los grupos vulnerables se debe de establecer que las personas que aplican para este tipo de sección son las personas que tiene capacidad para poder establecer una relación laboral y la mayoría de edad que lo regula para poder obtener una condición laboral de acuerdo con lo determinado por la ley.

A pesar de que es un campo de estudio amplio su enfoque es en totalidad a todos los grupos vulnerables, los que serán parte de esta investigación se detallan a continuación:

- Adultos mayores,
- Mujeres embarazadas,

- Personas con discapacidad
- Personas privadas de libertad
- Personas con enfermedades catastróficas o de alta complejidad
- Personas en situación de riesgo

Para esta investigación en particular no se tomará en cuenta el género, la edad (a partir de la mayoría de edad), la etnia ni la religión.

Problema Científico

Determinar la incidencia en la normativa ecuatoriana sobre la protección de los derechos laborales y las condiciones establecidas en el ámbito laboral para las personas que se encuentran dentro de los rangos de vulnerabilidad que ha establecido la norma constitucional. Estableciendo si la normativa laboral ecuatoriana cumple con la protección integral de derechos que debe de establecerse a los grupos antes mencionados.

Por ende, se determina al problema científico dentro de esta investigación a “la existencia del derecho al trabajo para los grupos vulnerables en el Ecuador”. El enfoque del problema científico se realizará respecto a la normativa, la cual es el aspecto clave para resolver la interrogante presentada y cuáles serían los fundamentos y recomendaciones para solucionar o mejorar la situación de la problemática existente en el ordenamiento jurídico.

Preguntas de investigación

Principal

- ¿Se cumple el derecho al trabajo para las personas vulnerables en Ecuador?

Complementarias

- ¿Por qué existe una vulneración a los derechos laborales de las personas con grados de vulnerabilidad?
- ¿Cuáles son las razones por la cual se deben de proteger los derechos constitucionales a los grupos vulnerables?
- ¿La normativa constitucional cuenta con los mecanismos necesarios para brindar una protección integral de derechos?
- ¿Qué vacíos legales existen en la norma ecuatoriana respecto a la vulneración de los derechos laborales?

Primer Capítulo

Planteamiento de la investigación

Objetivos

Objetivo General

El objetivo general del presente estudio se enfoca determinar si en la legislación ecuatoriana existe una vulneración normativa a los derechos laborales de las personas que pertenecen a los grupos vulnerables, con el fin de determinar las razones y establecer recomendaciones que mejoren la situación de este grupo vulnerable.

Objetivo específico

- Plantear la problemática existente sobre la falta de plazas laborales para las personas que pertenecen a los grupos vulnerados.
- Analizar los vacíos normativos frente a los grupos vulnerables en el ámbito laboral.
- Determinar los factores principales que dan paso a la vulneración de derechos.
- Establecer una propuesta de reforma normativa que genere una mayor inclusión a los grupos vulnerados en el área laboral.

Planteamiento del problema

La vulneración del derecho laboral para las personas discapacitadas, adultos mayores, mujeres embarazadas, personas con antecedentes penales y personas con enfermedades crónicas. Vulneración sobre el acceso al trabajo digno por formar parte de los grupos considerados como vulnerables en la legislación ecuatoriana.

Normativa no inclusiva para los pertenecientes a este grupo de acuerdo con lo establecido por la constitución ecuatoriana. Dejando abierto un problema de discriminación por su condición de vulnerabilidad frente a la posibilidad de acceder a un empleo.

Justificación

El análisis dentro del presente trabajo sobre la normativa local, normativa internacional y la doctrina respecto a las plazas laborales para personas que forman parte de los grupos vulnerados. El presente trabajo busca como fin dentro de su investigación que se cree una comprensión de los principales impedimentos de los grupos vulnerados y los principales aspectos sobre los que se deben de trabajar en el ámbito local para mejorar y no vulnerar los derechos de los grupos vulnerables.

La presente investigación expone la problemática y brinda recomendaciones que ayudaran a mejorar dentro de este ámbito, a través del análisis de la normativa de forma exhaustiva y de la doctrina complementaria al tema. Formulando una propuesta considerada como viable para fomentar la inclusión y evadir la discriminación por parte de la legislación vigente y de la practica laboral que existe actualmente en el Ecuador.

El análisis normativo tiene como fin recabar los aspectos más relevantes en los que se debería de aplicar los cambios. Así como demostrar cuales son las ocasiones más comunes en las que se impide este acceso al derecho de trabajo y bajo cuales circunstancias.

Este tipo de investigación brinda un gran aporte a la sociedad ecuatoriana ya que permite que se de paso a una problemática que no se suele tomar en cuenta y que se considera como cubierta en su totalidad, a pesar de que existe una gran parte de la población que pertenece a estos grupos y que no puede acceder a formar parte de una relación laboral por la constante discriminación.

El fin del presente trabajo es el de crear la concientización al respecto del tema para que la sociedad ecuatoriana mejore en relación con los grupos que se encuentran en una situación de vulneración y mejorar las condiciones para que puedan optar por las mismas posibilidades que los ciudadanos mantenemos al no tener ninguna condición particular.

Hipótesis de la Investigación

La supuesta vulneración de los derechos laborales en el Ecuador que podrían causar una violación a los derechos integrales y constitucionales de las personas que se encuentran como parte de los grupos de vulneración. Lo que podría suceder de mayor manera cuando no se tiene acceso a todos los derechos que les corresponde a una persona por ley, se crea una vulneración. Los vacíos legales existentes en la normativa laboral podrían estar afectando el derecho al trabajo de las personas pertenecientes a los grupos vulnerables.

Métodos teóricos

El método cualitativo es otro aspecto fundamental que se debe de desarrollar dentro de la presente investigación, permiten “revelar las relaciones esenciales del objeto de investigación, no observables directamente. Participan en la etapa de asimilación de hechos, fenómenos y procesos (Cobas., 2010, p. 38).” Los métodos cualitativos dentro de la presente investigación permitirán descubrir aspectos esenciales relacionados al problema de investigación que no se habían tomado en cuenta para el desarrollo de la problemática.

Dentro de este método se apoyará la hipótesis, el problema y los objetivos presentados para el desarrollo de la investigación ya que la información recopilada y el método de aplicación servirá como punto clave para el desarrollo de la base teórica de la investigación. El proceso se llevará a cabo a partir de la siguiente manera:

Comenzando con la abstracción de la información, ya que se utilizará la información más relevante y necesaria para determinar pequeños aspectos sobre la problemática, la abstracción en esta investigación será de manera amplia ya que cuenta con una gran cantidad de información además se debe de agregar la comparación que para este estudio en particular será necesario. La abstracción de información debe de realizarse sobre fuentes fidedignas que tengan el respaldo correspondiente para servir como información de base al generar un argumento.

Luego se determinará el análisis de información y de datos, una vez minimizada la información y dejando solo lo más relevante para apoyar a la hipótesis del presente trabajo se podrá designar las partes que se considerarían como esenciales y relevantes para formular la propuesta final de apoyo a al problema presentado. Es necesario dejar solo los datos más relevantes que aporten directamente a la problemática, porque a pesar de que todos los datos son valiosos se debe de enfocar en los datos que brindan una mayor seguridad a los argumentos que se desean plantear.

Con esta información ya recopilada y analizada de manera más profunda se puede pasar a la deducción, donde se especifica de manera más detallada la problemática de la que trata el presente problema y los principales aspectos en los que se debe de enfocar, para poder establecer una conclusión al respecto del tema.

Induciendo así al aspecto principal, este aspecto principal se podría considerar que es la respuesta necesaria para consolidar la investigación y confirmar o negar la hipótesis que se ha presentado al inicio. Tomando en cuenta los aspectos generales y los aspectos más específicos del tema y estableciendo así la síntesis, sino se toma en cuenta cada uno de los aspectos se podría perjudicar el resultado final ya que no se obtendría un resultado o argumento completo.

Para lograr la síntesis de la investigación se debe de pasar por toda la recopilación de datos e información, la síntesis la recopilación de toda esa información, pero de manera más práctica, esta síntesis es la que acompaña a la respuesta de la

problemática para poder validar o negar la hipótesis que fue presentada durante la investigación.

Estos aspectos son los que brindan la composición medular al presente trabajo de investigación y complementan a base de la información brindada la validación de la misma y la comprobación del punto de investigación que se desea consolidar.

Novedad científica

El presente trabajo de investigación cuenta con una novedad científica en el aspecto normativo. A pesar de que ya se ha realizado estudios y validado los derechos de las personas pertenecientes a los grupos vulnerables no se había realizado un trabajo que de manera específica busca comprobar si existe un verdadero derecho al trabajo para el conglomerado perteneciente a los grupos vulnerables.

Esta investigación además de ser novedosa brinda un aporte a la sociedad y a los legisladores que no habían considerado que esta situación era una realidad para cientos de ciudadanos que viven bajo esta segmentación. El presente trabajo no solo trata de manera general a los grupos vulnerables, sino que se enfoca en los grupos que comúnmente no son considerados al mismo nivel que la mujer embarazada o el discapacitado.

Grupos como los privados de libertad o las personas que se encuentran en situaciones de alto riesgo o adultos mayores. Grupos de personas que no se encuentran regulados dentro de la ley laboral ecuatoriana pero que si forman parte del régimen constitucional ecuatoriano.

El presente trabajo permite conocer una problemática a la cual no se le había dado el reconocimiento e importancia necesaria y a la cual se le estaban cometiendo infracciones de carácter constitucional muy relevantes. Violando los derechos no solo constitucionales sino los de carácter y protección internacional a los que el estado ecuatoriano se encuentra suscrito.

Segundo Capítulo

Marco Teórico

La legislación ecuatoriana protege a los grupos vulnerables dándole una atención prioritaria dentro del marco jurídico ecuatoriano. Una de las áreas de protección que se han desarrollado para que los grupos vulnerables puedan tener una atención prioritaria es el derecho al trabajo, este es una característica fundamental del desarrollo del ser humano y está considerado como parte para garantizar una vida digna.

El derecho al trabajo permite a las personas que mantienen un grado de vulnerabilidad de acuerdo a lo establecido en el art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador pueden acceder a condiciones más dignas y puedan cubrir sus necesidades de manera personal. A pesar de que el estado ecuatoriano como medida de ayuda y protección brinda bonos a las personas en condiciones sociales bajas y que adicional a eso mantiene uno de los atenuantes de vulnerabilidad, estos no suelen cubrir todas las necesidades, es por ello que muchos necesitan acudir al entorno laboral para poder completar los ingresos necesarios.

Suele suceder al momento de aplicar para un puesto de trabajo suelen ser rechazados debido a su condición, realizando así una discriminación. Los empleadores consideran que las personas vulnerables ya sea por edad o discapacidad no tiene la capacidad mental ni física para poder realizar el trabajo de la manera adecuada, lamentablemente eso pone a las personas que forman parte de este grupo en desventaja frente a los demás ciudadanos.

A pesar de que los legisladores han establecido normas específicas para ayudar a que se aperturen más puestos de trabajo para las personas vulnerables tal y como se establece en el art. 42 #33 y #35 del Código de Trabajo, en el cual se detalla la cuota mínima que se debe de cumplir sobre personas con discapacidad. A pesar de existir la norma la mayoría de los empleadores buscan evadir esta obligación subcontratando o

rotando empleados para no llegar al mínimo. El artículo antes mencionado establece lo siguiente:

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: 33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. 35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país (CONGRESO NACIONAL, 2005).

Al analizar la normativa anterior claramente se puede comprobar que se habla directamente de las personas que mantienen una discapacidad, dejando de lado al resto de las personas en condiciones de vulnerabilidad, creando un inequidad normativa y contraria a lo establecido dentro de la Constitución de la República del Ecuador. Queda un vacío legal dentro de la normativa laboral respecto a los otros grupos vulnerables lo que empeora aún más la desprotección que viven estos grupos.

Frente a esto se debe de revisar a fondo la situación actual desde el ámbito laboral de las personas que pertenecen a los grupos vulnerables, así como revisar si los

derechos y garantías constitucionales en la práctica pueden ser verdaderamente aplicables. El fin normativo radica en establecer una protección integral para todos los derechos a los que este grupo de personas pueden y deben acudir por estar en una condición privilegiada. En el Ecuador la autora Alejandra Villacís aporta lo siguiente:

Con el fin de mejorar las condiciones de los trabajadores, se han desarrollado agendas de política pública que apliquen los principios del trabajo decente dentro de cada país y, para esto, se vio la necesidad de tener un panorama del mercado laboral que revele la situación de vulnerabilidad de la población ocupada. De esta manera, han surgido una serie de propuestas de medición de las condiciones laborales de los trabajadores y creación de índices de trabajo decente adaptados a las regulaciones laborales internacionales en conjunto con el marco legal de cada país (Villacís., 2015, p. 24).

Para mejorar estas condiciones se debe de tomar en cuenta no solo los cambios en la normativa local, sino revisar los aportes de los convenios de carácter internacional a los que se ha suscrito el Ecuador. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) dio a conocer en 1999 la primera iniciativa de trabajo decente, “el cual se consideró como una herramienta fundamental para la erradicación de la pobreza, donde los países toman en cuenta cuatro objetivos estratégicos: creación de empleo, cumplimiento de los derechos del trabajador, protección social y fomento del diálogo social” (ILO., 1999, p.2).

Las propuestas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son de gran ayuda para ordenamientos jurídicos como el ecuatoriano que busca destacar y mejorar las condiciones de vida de sus ciudadanos sin importar la clase ni la condición, para lograr esto se lo debe de realizar a través de:

La aplicación de la política de trabajo decente, su objetivo estratégico es hacer ver este concepto como una política fundamental para que los países alcancen un desarrollo sostenible, tomando en cuenta tanto la cantidad como la calidad del empleo, es decir, la creación de más y mejores puestos de trabajo que estén abiertos para todos por igual y con compensaciones equitativas (Somavia, J., 2008, p. 38).

La igualdad de condiciones al trabajo de las personas que tengan alguna discapacidad ha sido garantizada en nuestra Constitución, ya que las personas que tienen algún tipo de discapacidad han sido siempre renegadas y discriminadas.

Siendo recientemente en los tiempos que han comenzado a respetar sus derechos, lamentablemente no todo el mundo los respeta, por lo que se ve la necesidad de que se establezcan las debidas sanciones tanto en las instituciones públicas como privadas, cuando estas no cumplen con la inserción laboral de las personas con capacidad especial (Castillo., 2016, p. 58).

A pesar de que se busca establecer una igualdad de condiciones la misma normativa ecuatoriana limita el acceso que se tiene a ello ya que establece en normas secundarias una diferenciación entre una condición de vulnerabilidad y otras condiciones de vulnerabilidad. Para establecer un acceso justo e íntegro a los derechos se debe de solucionar a fondo los vacíos legales y establecer practicas efectivas y coercitivas para su cumplimiento.

Marco conceptual

Dentro del presente trabajo de investigación se debe de tener en claro varios conceptos que servirán como apoyo fundamental para determinar la validez de la hipótesis. Los esclarecimientos de tales conceptos son necesarios debido a que dentro del derecho existe varios desarrollos respecto a ciertos términos, como por ejemplo a

que nos referimos cuando hablamos de derecho, además las doctrinas varían de acuerdo con la rama o al tipo de pensamiento al que se ha dirigido.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación es necesario que se mantengan conceptos claros respecto a lo que se va a tratar y detallar cual es la intención de tal concepto o palabra que se utiliza, para así conocer el ámbito de aplicación para el cual fue creado.

Principalmente debemos de esclarecer a que se denomina grupos vulnerables, claramente las personas que conforman los grupos vulnerables ya han sido determinadas por la Constitución de la Republica del Ecuador en su art. 35. Está claro a quienes se refieren cuando se menciona a los grupos vulnerados, pero a que se refiere cuando se establece la vulneración de estos grupos, y que los lleva a formar parte de esta categoría.

La normativa antes mencionada establece lo siguiente:

Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad (Asamblea Constituyente, 2008).

Cabanellas define a persona como un ser humano capaz de derechos y obligaciones y a la “discapacidad como una alteración que posee un individuo, por lo tanto, una persona con discapacidad es un sujeto de derechos con deficiencias físicas o intelectuales que limita a una persona a realizar actividades personales y participar en la sociedad” (Cabanellas., 1979, p.18). La Unesco establece a la vulnerabilidad como

Que implica la existencia o aparición de una amenaza, riesgo, peligro o contingencia, pero no es solo la presencia de este riesgo la que determina el que un sujeto sea vulnerable o no, sino la falta o disminución de capacidad de respuesta, protección, abrigo o defensa frente a ese riesgo, o de mitigar o evitar sus consecuencias (Pacheco., 2017, p. 2).

De acuerdo con la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Jalisco, los grupos vulnerables son aquellos que de acuerdo con la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Jalisco:

A aquellos grupos que por sus condiciones sociales, económicas, culturales o psicológicas pueden sufrir maltratos contra sus derechos humanos. Dentro de este grupo se encuentran insertas las personas de la tercera edad, personas con discapacidades, mujeres, niños, pueblos indígenas, personas con enfermedades mentales, personas con VIH/SIDA, trabajadores migrantes, minorías sexuales y personas detenidas (Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Jalisco., 2008, p. 1).

Luego de tener en claro a que se refiere, porque y a quienes se refiere el presente trabajo al hablar sobre los grupos vulnerables, se puede pasar al siguiente concepto fundamental para el desarrollo de este trabajo de investigación, el cual es el derecho al trabajo. A pesar de que podría considerarse como un concepto básico es necesario esclarecer a que se refiere cuando nos referimos al derecho al trabajo dentro de este trabajo. La autora María Hernández establece que:

El derecho al trabajo nace de un principio universal irrenunciable e irreductible de las personas, el mismo que ha costado por más de nueve siglos la inmolación de vidas que fueron importantes para conseguir el entendimiento de que los Estados tienen la obligación de generar y exigir que en el ejercicio del trabajo se respete el derecho a conseguir el sustento para su vida con dignidad , con la comprensión de que el trabajador desgasta sus fuerzas no renovables en el

desempeño de labores como recurso humano participe en la producción que genera riqueza (Hernández., 2018, p.28).

El jurista Rafael Caldera, quien nos habla de “conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen y con la colectividad en general como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales” (Caldera., 1940, p.32).

La Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales detalla de manera clara a que se refiere cuando se determina el derecho al trabajo, y es que se considera como derecho al trabajo a

La base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. En la realización progresiva de este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para existan oportunidades de empleo productivo. Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo. En estrecha relación con el derecho al trabajo está el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, los Estados están obligados a garantizar salarios justos (ESCR., 2020, p. 1).

Teniendo en claro que es lo aplicable dentro del derecho al trabajo, estos dos conceptos son la base del presente trabajo de investigación, ya que el problema radica en la existencia del derecho al trabajo para las personas pertenecientes a los grupos vulnerables en el Ecuador. Comprendiendo lo que aplica estos conceptos se puede pasar a su aplicación normativa y como estos aparecen dentro del ordenamiento jurídico local y el ordenamiento jurídico internacional que sea aplicable en el Ecuador.

Marco Legal

Se establecerá el marco legal que aplica para el desarrollo del presente trabajo y que servirá como guía para poder establecer y solucionar las variables presentadas dentro del presente trabajo. Se analizará la normativa local pertinente, los tratados y la normativa internacionales de países con legislaciones similares que sirvan de apoyo para la solución de la problemática presentada dentro de esta investigación.

Legislación local

Constitución de la República del Ecuador

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Asamblea Constituyente, 2008).

Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad (Asamblea Constituyente, 2008).

Art. 36.- Las personas adultas mayores recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, en especial en los campos de inclusión social y económica, y protección contra la violencia. Se considerarán personas adultas mayores aquellas personas que hayan cumplido los sesenta y cinco años de edad (Asamblea Constituyente, 2008).

Art. 37.- El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos: 1. La atención gratuita y especializada de salud, así como el acceso gratuito a medicinas. 2. El trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones. 3. La jubilación universal. 4. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos. 5. Exenciones en el régimen tributario. 6. Exoneración del pago por costos notariales y registrales, de acuerdo con la ley. 7. El acceso a una vivienda que asegure una vida digna, con respeto a su opinión y consentimiento (Asamblea Constituyente, 2008).

Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: 1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral. 2. La gratuidad de los servicios de salud materna. 3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto. 4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia (Asamblea Constituyente, 2008).

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas (Asamblea Constituyente, 2008).

Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: 1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica. 3. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso. 4. La participación política, que asegurará

su representación, de acuerdo con la ley. 5. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia. 6. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa. 7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad_(Asamblea Constituyente, 2008).

Art. 61.- Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos: 1. Elegir y ser elegidos. 2. Participar en los asuntos de interés público. 7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional_(Asamblea Constituyente, 2008).

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: 2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios (Asamblea Constituyente, 2008).

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores (Asamblea Constituyente, 2008).

Art. 329.- (...) Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de

organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones (Asamblea Constituyente, 2008).

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición (Asamblea Constituyente, 2008).

Art. 389.- El Estado protegerá a las personas, las colectividades y la naturaleza frente a los efectos negativos de los desastres de origen natural o antrópico mediante la prevención ante el riesgo, la mitigación de desastres, la recuperación y mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y ambientales, con el objetivo de minimizar la condición de vulnerabilidad (Asamblea Constituyente, 2008).

Código de Trabajo

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: 33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años (Congreso Nacional, 2005).

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: 33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años (Congreso Nacional, 2005).

Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración (Congreso Nacional, 2005).

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior (Congreso Nacional, 2005).

Art. ..- El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural (Congreso Nacional, 2005).

“Art. ..- La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley” (Congreso Nacional, 2005).

Legislación comparada

Se realiza una investigación de la normativa extranjera relacionada con la normativa local ecuatoriana, es decir que las legislaciones que se toman en consideración son legislaciones que se manejan con un carácter similar a la normativa ecuatoriana y que sirve como inspiración para el ámbito normativo local. Todas las normas que fueron analizadas están estrictamente relacionadas al ámbito de aplicación del presente trabajo.

Argentina

Artículo 14. bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial (Gobierno Federal , 1994).

España

Artículo 1. Ámbito de aplicación. -- 1. La presente ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. 2. A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado

anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas de trabajo temporal legalmente constituidas (ley núm. 11/1994, 1980).

Artículo 4. Derechos laborales. -- 1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa. 2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: a) a la ocupación efectiva; b) a la promoción y formación profesional en el trabajo; c) a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate; d) a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene; e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual; f) a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida; g) al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo; h) a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo (ley núm. 11/1994, 1980).

Chile

Artículo 19.- La Constitución asegura a todas las personas: 16. La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos (Consejo de Estado, 1980).

México

Artículo 2o.-Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres (CÁMARA DE DIPUTADOS , 1970).

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada (CÁMARA DE DIPUTADOS , 1970).

Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley (CÁMARA DE DIPUTADOS , 1970).

Perú

Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo: d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir (DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR, 2021).

Colombia

“Artículo 25.- El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Asamblea Constituyente, 1991).

Tratados Internacionales de Derechos Humanos

La importancia de revisar y analizar los tratados internacionales de derechos humanos a los que Ecuador se encuentra suscrito radica en que los tratados internacionales son otra fuente del derecho que a nivel jerárquico están al mismo nivel de la

Constitución de la República del Ecuador y tiene como fin proteger de manera integral los derechos y garantías de las personas de los estados partes, es por ello el nivel de relevancia dentro del presente trabajo.

Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas vulnerables

Artículo 8: Los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para: iii) Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral (ONU, 2008).

Artículo 27: 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos (ONU, 2008).

Protocolo de San Salvador

Artículo 3 Obligación de no discriminación: Los Estados Partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (UNESCO, 1988).

Artículo 6 Derecho al trabajo: 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. 2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo (UNESCO, 1988).

Artículo 7 Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo: Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona - 9 - goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular (UNESCO, 1988).

Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

2. Discriminación contra las personas con discapacidad:

El término "a) discriminación contra las personas con discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales (OAS, 1999, p.1).

b) No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia. En los casos en que la legislación interna prevea la figura de la declaratoria de interdicción, cuando sea necesaria y apropiada para su bienestar, ésta no constituirá discriminación (OAS., 1999, p.1).

Declaración Universal de Derechos Humanos

“Artículo 1 Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (Comisión de Derechos Humanos, 1948).

“Artículo 2 1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición

económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Comisión de Derechos Humanos, 1948).

“Artículo 7 Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (Comisión de Derechos Humanos, 1948).

Artículo 23 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (Comisión de Derechos Humanos, 1948).

Marco Referencial

El derecho al trabajo es un derecho que se ha establecido desde el principio del desarrollo de la sociedad siempre se ha creado algo conocido como un “derecho laboral” pero era más una regulación para regular la relación laboral. A pesar de que por muchos años no estuvo regulado de manera correcta en el Ecuador, luego de la liberación por la conquista se estableció el régimen jurídico que apoye a la protección laboral.

A pesar de no estar correctamente regulado los ciudadanos comenzaron a tomar pequeñas acciones que brindaban ese tipo de condición, como por ejemplo asociaciones o grupos laborales en los cuales se brindaban ayuda entre ellos para obtener mejores beneficios. Se comenzaron a practicar costumbres laborales del extranjero en el área local lo cual llevo a que exista una pequeña regularización a través de parámetros extranjeros, esto llevo a cabo a que se despierte la curiosidad en los ciudadanos y

soliciten que se les establezca a ellos sus propios parámetros que luego se fueron convirtiendo en derechos.

Se comenzaron a dar movimientos en los cuales se establecían cambios que poco a poco fueron llevando a lo que conocemos hoy como derecho laboral:

Las primeras celebraciones en el Ecuador, para conmemorar la proeza de los trabajadores Estadounidense del primero de mayo de 1886, fue en 1911 en la ciudad de Guayaquil, esto gracias a la Asociación de Abastecedores del Mercado, y con lo cual de apoco esta celebración se empezó a propagar por el país, hasta que el 23 de Abril de 1915 el entonces presidente de la república Leónidas Plaza Gutiérrez mediante Acuerdo Decide declara el 1 de enero como día feriado para los obreros del país (Pérez., 2017, p. 128).

En el Ecuador el primer código de trabajo se creó en 1938, cabe recalcar que ya existían leyes que regulaban el trabajo, como la ley de la policía que regulaba el movimiento indígena que trabajaba en las tierras o también la conocida semana inglesa donde se trabajaban 44 horas a la semana. Se crearon diferentes tipos de benéficos para los trabajadores tanto rurales como urbanos, también se impulsó el derecho al trabajo para la mujer por medio de becas y apertura de plazas de trabajos, ya que antes a la mujer solo se la consideraba para trabajos del hogar (Tómala., 2020, p.89).

A pesar de que ya existía una norma que otorgaba los derechos existían muchos descontentos por las partes, principalmente en las clases sociales ya que la clase alta no deseaba que la clase baja (los cuales solían ser sus empleados) tuvieran derecho y voz para presentar reclamos en caso de abusos, es por ello que “los trabajadores que defendían el código de trabajo empezaron a difundirlo y manifestaban que este no alejaba los capitales, ni perjudicaba a ningún sector industrial” (Pérez., 2017, p. 125).

Con el pasar de los años de vigencia del código de trabajo su situación inicial no cambiaba, la constante puja entre la clase trabajadora y los patronos se ahondaba cada vez más, tanto que en la época de los ochenta una de las reformas más controversiales sobre flexibilización del código de trabajo fue patrocinada por el gobierno socialdemócrata de Rodrigo Borja, la misma que era respaldada por gremios pro empleadores y que con ella el país pudiese ser más competitivo en relación a sus vecinos del pacto andino. Pero esta no vio la luz puesto que la misma mutilaba los derechos adquiridos por los trabajadores (Pérez., 2017, p. 132).

En el Ecuador a pesar de que el trabajo era normalmente relacionado al hombre, al ser un país pluricultural, los indígenas deberían de ser integrados a las fuerzas laborales en igualdad de condiciones. Además, las mujeres a pesar de ser cabezas del hogar también mantenían una relación laboral activa, lo que llevo a que:

En 1925 se cree el ministerio de Trabajo, en la década de los 90 surgió el movimiento indígena como también el de las mujeres, los campesinos, etc. Ante estos hechos como el ajuste estructural y modernización del estado, el movimiento indígena asume su rol protagónico (Tómala., 2020, p.121).

Si analizamos lo antes mencionado caemos en cuenta de que no solo se ha establecido la creación y estipulación en el derecho laboral ecuatoriano, pero también comienza a surgir una atención a los grupos que actualmente consideramos como vulnerados. Estas presiones al estado:

Derivo en la creación de diferentes instituciones en relación con el movimiento indígena, con esto en Ecuador se creó un ambiente distinto y su mayor logro fue la creación de nuevas reformas en el ámbito social, político y a su vez en el aspecto laboral (Tómala., 2020, p.89).

Se puede establecer que dentro del ámbito laboral ecuatoriano siempre ha existido un vacío legal y una desprotección en referencia a los grupos vulnerados, inicialmente con las personas pertenecientes a los grupos indígenas, pero si analizamos la situación de las otras partes de los grupos vulnerados como los discapacitados, caemos en cuenta que ni siquiera existía un derecho al trabajo del cual se pueda hablar al respecto para con estos grupos.

Los grupos vulnerables han luchado por años para que se establezca ese derecho al trabajo y condición de igualdad que las leyes por años han buscado promover, con ello “el derecho laboral fue resultado de diferentes aspectos nacionales e internacionales que influyeron en el desarrollo de derecho laboral donde los obreros de toda clase y tipo sin discriminación que exigían sus derechos que por ley les correspondían” (Tómala., 2020, p.89).

Cumpliendo así con lo que establece la normativa que ha luchado a través de los años, para llegar a lo que actualmente se conoce, es por ello que:

El Ministerio del Trabajo mediante la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, trabaja con el objetivo de que no exista forma alguna de discriminación, y que todas las poblaciones puedan ejercer sus derechos y acceder a condiciones que les permita desarrollarse con mejores posibilidades de bienestar y con una vida digna. Así mismo, busca crear conciencia y comprensión de las problemáticas percibidas en los distintos grupos de atención prioritaria y/o en condición de vulnerabilidad, permitiendo integrar una perspectiva de igualdad en lo que concierne a la política pública del Ecuador (Ministerio del Trabajo., 2016, p.1).

Cuando en el Ecuador se habla de grupos vulnerables, “lo debemos entender como un fenómeno que se encuentra condicionado por el desarrollo de las relaciones sociales. Para su comprensión resulta necesario considerar la relación de éstos con los

impactos y desenlaces de aquellos sucesos que causan su vulnerabilidad” (Pérez., 2005, p. 232). Un grave problema que se ha podido resaltar al revisar la doctrina es que:

Existe en el país un estancamiento en esta materia, con un código de trabajo que tiene más de 75 años de vigencia y que hasta la actualidad no existe un conceso para poder reformarlo a profundidad, convirtiéndose en un manto de parches al parecer a conveniencia de la ideología política del gobierno de turno, o en algunos casos de la necesidad económica de recursos para las arcas fiscales o de derechos de carácter constitucional que deben de ser protegidos (Pérez., 2017, P.112)

Es por ello que en el desarrollo de un entorno tan prioritario como el aspecto laboral se debe de verificar el cumplimiento a este derecho que como parte de la población del estado debe de recibir la protección pertinente, tomando en cuenta lo establecido por la legislación local y la legislación internacional sobre este aspecto tan vital para el desarrollo humano.

Además de las revisiones normativas (locales y extranjeras) y las revisiones doctrinarias se debe de tomar un paso adelante y comenzar a proponer modificaciones normativas contundentes que brinden una protección integral a los grupos más necesitados y que estos no deban de luchar por sus derechos, sino que puedan acceder a ellos con facilidad tal y como se les acredita por su condición de vulnerabilidad. La historia del derecho laboral ecuatoriano nos deja grandes lecciones que no debemos de repetir sino asumir para mejorar la legislación actual.

Fenómeno Jurídico

El fenómeno jurídico dentro del presente trabajo radica en el ámbito del derecho laboral el cual es un ámbito fundamental para el desarrollo constitucional de un estado. Para poder determinarlo debemos de tomar en cuenta que “las distintas teorías jurídicas, nos permiten pensar el fenómeno jurídico desde distintos puntos de vista. La intención

es brindar una reflexión, que nos permita establecer una visión integral de la realidad jurídica” (Garate., 2012, p.264).

Es necesario determinar la realidad jurídica de la presente situación, por un lado, tenemos a los derechos laborales que van de la mano con los derechos constitucionales y por otro lado tenemos a los considerados como grupos vulnerados y sus derechos constitucionales, y dentro de ellos se encuentran sus derechos laborales. La realidad jurídica del presente caso se basa en el desarrollo constitucional y laboral y como estos deben de mantenerse aliados para que se pueda cumplir con el propósito final, el cual es brindar los derechos de manera integral.

Algunas teorías frente a este entorno han dado gran controversia por la forma en la que han sido establecidas, la de la autora Juana Patlan establece que:

Se tiene como objetivo sustentar la calidad de vida en el trabajo como un derecho humano laboral que repercute en la salud ocupacional de los trabajadores. La calidad de vida en el trabajo es un constructo multidimensional y complejo que hace referencia principalmente a la satisfacción de una amplia gama de necesidades de los individuos (reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio empleo-familia, motivación, seguridad, entre otros) mediante un trabajo formal y remunerado (Patlán., 2014, p.265).

La autora antes mencionada principalmente se enfoca en establecer una teoría fundamental sobre la calidad de vida que se le da al trabajador, y esto no es solo una acepción que se les otorga al grupo de personas vulnerables, ya que debe de otorgarse a todos los trabajadores sin importar su condición o calidad. Se debe de hacer hincapié que la teoría de la calidad de vida mencionada por la autora debe de ser cumplida de manera estricta cuando la relación laboral es con una persona que pertenece a estos grupos, debido a que al no otorgarle la calidad de vida necesaria podría estarse dando un perjuicio mayor que podría implicar daños a su salud o a su desarrollo con consecuencias de carácter permanente.

‘Otro autor que brinda su teoría entorno al derecho laboral es Manuel Alonso García el cual expresa que:

La autonomía supone, en todo caso, objeto propio y principios generales adecuados. Con aquél y con éstos, resulta, hoy, innegable la autonomía científica del Derecho Laboral, adquirida a través de un proceso de formación que, si bien todavía en desarrollo, permite, no obstante, hablar de instituciones peculiares y de significado inherente a una nueva rama jurídica, sin atentar, por ello, en lo más mínimo, contra la unidad del Derecho, y exigiendo, por consiguiente, la reconducción a los conceptos básicos de éste (García., 2002, p. 231).

Este autor establece una teoría más radical frente al derecho laboral, determinando que dentro del mismo existe una completa autonomía normativa, es decir que se debe de regir solo por lo establecido dentro de la norma que lo regula, lo cual es contradictorio a las normas constitucionales que apoyan a que a pesar de que exista la independencia y autonomía normativa están se deriven y mantengan una línea dentro del margen constitucional.

Otra postura es la establecida por el tratadista Nikken, quien busca establecer como un precedente que:

Los derechos humanos están estrechamente relacionados con la dignidad de la persona frente al Estado. En este sentido, el poder público no puede ser utilizado lícitamente para ofender los atributos inherentes a las personas y debe ser un vehículo para que vivan en sociedad con la dignidad que le es consustancial. En consecuencia, el ser humano tiene derechos frente al Estado, que a su vez está obligado a respetar, garantizar y satisfacer sus denominados derechos humanos (Nikken., 1994, 328).

Nikken nos brinda un aspecto más humano en las teorías presentadas en relación al derecho laboral y a los grupos vulnerados, establece la realidad que se vive sobre una

sociedad no equitativa, ya que los grupos vulnerados al ser personas y pertenecer al estado deben de ser tratados con dignidad y recibir todos sus derechos. Es aquí donde encontramos al fenómeno jurídico del presente trabajo, para demostrar la existencia de una equidad o inequidad de los grupos de carácter vulnerable frente al ordenamiento jurídico laboral.

El fenómeno jurídico o socio jurídico que se presente es el ámbito laboral y las condiciones (derechos y obligaciones) que mantienen las personas que se encuentran y forman parte de los grupos vulnerados dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano y frente a la situación social y económica que se establece en la actualidad, con el fin de detallar los principales errores y resaltar las recomendaciones principales para poder mejorar estos aspectos.

Postura crítica

El desarrollo de la postura crítica es considerado como un elemento fundamental dentro de una investigación jurídica debido a que marca el punto hacia donde se dirige el proyecto de investigación. “La postura crítica se refiere al pensamiento que se encuentra en búsqueda de analizar objetivamente la información que se plantea en un texto. Esta postura nos permite analizar y evaluar de forma racional”. (Brito., 2021, p.22)

El presente trabajo se enfoca en desarrollar a fondo la problemática existente en el derecho laboral hacia las personas que se encuentran dentro del rango de personas vulnerables de acuerdo con lo establecido en el art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador. El derecho al trabajo es un derecho que todos los ciudadanos tienen por el simple hecho de haber nacido en cierto estado, Ecuador es uno de los estados que dentro de su normativa brinda protección a los derechos y garantías para que se cumpla, pero en la práctica se podría asegurar que se cumple esta protección integral y garantista a los derechos laborales de las personas que se encuentran en un rango de vulnerabilidad.

El artículo antes mencionado establece lo siguiente:

Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad (Asamblea Constituyente, 2008).

Desde el punto de vista personal del autor las mejoras normativas que se han dado a partir de la reforma constitucional del año 2008 han sido muy favorables para el ordenamiento jurídico ecuatoriano, debido a ello se han podido establecer un orden y respeto normativo que lamentablemente no existía con las normas constitucionales anteriores. A pesar de tener de manera formal una legislación llena de derechos y garantías se debe de comprobar si la aplicación se la realiza de la forma correcta y si los legisladores han creado las normas para validarlas o solo para que sean apreciadas en papel.

En Ecuador existe una fuerte condición de desigualdad, lo que lleva a que muchas personas vivan bajo condiciones lamentables, pero que sucede cuando dentro de estos rangos de desigualdad encontramos personas que manejan una gran discapacidad o enfermedad terminal, que no les permite trabajar o poder mejorar esa condición, es el estado quien debe de protegerle y brindarle los recursos para que pueda mantener una vida digna con sus necesidades básicas.

Pero si nos acercamos a las calles y consultamos podremos encontrar como miles de personas en grados altos de vulnerabilidad viven en condiciones muy lamentables y sin una verdadera garantía a sus derechos. El trabajo es la herramienta clave para mejorar las condiciones de vida, ya que el acceso a un trabajo permite establecer una prestación

de servicios en base a tus condiciones y capacidades, recibiendo una remuneración a cambio la cual ayudara a la persona a solventar las necesidades que se presentan por su vulnerabilidad.

La solución ya la encontramos, simplemente se debe de brindar un trabajo a las personas vulnerables tal y como lo establece la norma y los tratados internacionales, pero en la práctica claramente no sucede. Si analizamos los siguientes datos podremos ver las cifras en torno al índice de discapacidad y al índice de desempleo. De acuerdo con el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades:

Durante el año 2019-2020 en el Ecuador existían 458,811 personas con discapacidad registradas, de las cuales solo el 14,71% equivalente a 67,487 personas, se encuentran laboralmente activas. En la ciudad de Guayaquil se registra que el 19,55% equivalente a 14,517 personas con discapacidad se encuentran activas laboralmente, de las 74,164 registradas. Pese a que la ciudad de Guayaquil registra un mayor número de personas incluidas laboralmente respecto a la media de las demás ciudades, no deja de ser preocupante el 80,45% restante que se encuentra sin trabajo alguno (Gobierno de la Republica del Ecuador., 2019, p.1).

El gobierno ecuatoriano, busca suplir las necesidades de este sector, a través de bonos solidarios, donde sólo el 23,95% equivalente a 17,756 personas con discapacidad lo reciben en la ciudad de Guayaquil. Estos datos muestran que el 56,5% de personas con discapacidad que viven en la ciudad de Guayaquil, no cuentan con ingreso alguno, siendo totalmente dependientes de los hogares donde viven y familiares que los atienden”. Es decir que esos grupos vulnerables recae 100% en la ayuda gubernamental (Gobierno de la Republica del Ecuador., 2019, p.1).

Pero cuál es la principal razón por la cual las personas que se encuentran en un grupo vulnerable tienen menos oportunidades (en el ámbito laboral), esto se debe a la

discriminación sistemática a las cuales se enfrentan las personas pertenecientes a los grupos vulnerables debido a su condición. En la mayoría de las situaciones no lo creen capaz de asumir el cargo, piensan que no podrá rendir la jornada o el ritmo de trabajo y que debido a su condición de vulnerabilidad (por discapacidad, embarazo o edad) va a necesitar una mayor cantidad de permisos dentro del horario laboral para cumplir con las necesidades que acarrea su condición. De acuerdo con los autores Gallegos-Erazo, F. y Salas-Díaz, D:

El problema, a más de ser la falta de oportunidades que tiene este sector para poder ser insertado laboralmente, es que, estas personas no estén preparadas para las ofertas laborales que se presentan en el mercado. Pese a que los mecanismos para ser insertados laboral y socialmente abordan el emprendimiento y la inserción laboral, no ha sido tarea sencilla para los que incursionan en el emprendimiento lograrlo con éxito, así como también, es necesario contar los conocimientos y competencias necesarias para obtención de empleo que se busca obtener (Gallegos-Erazo, 2019, p. 367).

Analizando lo presentado por los autores antes mencionados, también establecen como una posible solución a la problemática el poder determinar: “cuáles son las características de este sector en cuanto a su perfil, para tener una perspectiva más amplia de sus conocimientos y habilidades, factores primordiales para la obtención de empleo” (Gallegos-Erazo, 2019, p. 367). Para que así de acuerdo a las oportunidades que se puedan presentar se conozcan las condiciones de aplicación y la persona que se encuentra dentro del grupo vulnerable pueda saber si aplicar o no.

Es claro que también existe una limitante, la cual es la capacidad de la persona, si revisamos los datos brindados por podremos encontrar que de acuerdo con las encuestas realizadas durante el año 2019-2020 en Ecuador en relación a los estudios “a) 80 personas (21.9%) tienen educación primaria, b) 204 personas (55.7%) tienen educación secundaria, c) 5 personas (1.4%) tienen educación técnica, d) 36 personas

(9.8%) han cursado pregrado” (Gallegos, 2020, p. 148). Mientras que en torno a la experiencia laboral se mostraron los siguientes datos:

a) 248 personas (67.8%) tienen entre 0 y 5 años de experiencia, b) 68 personas (18.6%) tienen entre 6 y 11 años de experiencia, c) 34 personas (9.3%) tienen entre 12 y 17 años de experiencia, d) 9 personas (2.5%) tienen entre 18 y 23 años de experiencia, e) 1 persona (0.3%) tiene entre 24 y 29 años de experiencia, y f) 6 personas (1.6%) tiene entre 30 y 35 años de experiencia (Gallegos, 2020, p. 148).

Esos son los números y condiciones que se deben de mejorar para poder obtener un mejor acceso a trabajo por parte de los grupos vulnerados, son en esos aspectos mencionados donde se deben de enfocar las políticas públicas, para que se genere un cambio a fondo y la única manera de hacerlo es desde un enfoque interno que permita que las condiciones mejoren de manera trascendental.

Es por ello que la postura crítica del autor frente al tema correspondiente se desarrolla en base a que existe una grave problemática en el Ecuador con respecto al acceso a las oportunidades laborales que mantiene las personas que se encuentran dentro de los grupos vulnerables, a pesar de contar con un apoyo legal la realidad es que la aplicación normativa dentro de este aspecto es considerada como deficiente.

Tercer Capítulo

Marco metodológico

Dentro del presente trabajo se aplicará una metodología de recopilación de datos dando un principal enfoque al ámbito cualitativo. “El fenómeno cualitativo será el encargado de obtener la información y segmentarla de acuerdo con los aspectos más relevantes a los que se quiere llegar” (Vivar, 2007, p. 235). Se realizará en el siguiente orden para mantener la información más relevante, se recopilará los datos, los cuales luego pasaran por un proceso de análisis, para luego resaltar o extraer los aspectos más relevantes que van de acuerdo y que sirvan como aporte al presente trabajo. La importancia de la recopilación de datos radica en poder fundamentar las ideas presentadas durante el desarrollo del presente trabajo.

Para poder fundamentar de manera correcta los argumentos, las fuentes en las que se basa la información debe de ser fidedigna, es decir provenir de fuentes confiables y que se hayan basado en estudios antes de emitir el criterio. La importancia de utilizar fuentes confiables va relacionada con el peso de los argumentos que se podrán obtener del desarrollo del presente trabajo.

El marco metodológico es una elaboración compleja que agrupa las decisiones teórico-metodológicas del proceso investigativo. Efectivamente, entendido como estrategia teórico-metodológica, el marco metodológico ocupa un papel central respecto a la interrelación que vincula a todas las etapas del proceso investigativo en su conjunto (Mata., 2019, p. 12).

Al ser un estudio de carácter cualitativo no tendrá que realizarse un diseño de investigación debido a que los datos ya se encuentran en las fuentes de consulta. La característica principal del presente trabajo se basa en la recopilación de datos (abstracción) para que a través de ellos se realice un análisis que permita emitir

argumentos propios basados en doctrina y situaciones practicas del ordenamiento jurídico local.

Variables de la investigación

Definición conceptual de las variables

Una variable de investigación o variable de estudio, es un término que se utiliza para referirse a cualquier tipo de relación de causa y efecto. En términos generales, una variable representa un atributo medible que cambia a lo largo de un experimento comprobando los resultados. Estos atributos cuentan con diferentes medidas, dependiendo tanto de las variables, del contexto del estudio o de los límites que los investigadores consideren (QuestionPro Software de Encuestas., 2022, p.2).

Las variables de la investigación son de gran importancia dentro de cualquier trabajo de investigación, debido a que son las encargadas en establecer los cambios que se pueden ir dando a lo largo del desarrollo del trabajo de investigación al momento de comprobar con la información que se ha recaudado las hipótesis principales. Las variables ayudan a descubrir nuevas posibilidades que se pueden ir dando luego del análisis de nueva información.

La supuesta vulneración de los derechos laborales en el Ecuador que podrían causar una violación a los derechos integrales y constitucionales de las personas que se encuentran como parte de los grupos de vulneración. Lo que podría suceder de mayor manera cuando no se tiene acceso a todos los derechos que les corresponde a una persona por ley, se crea una vulneración.

La hipótesis de esta investigación está enfocada en determinar si existe o no la vulneración referente a los derechos laborales por parte de la legislación en el ámbito laboral ecuatoriana en contra del derecho al trabajo de las personas que forman parte de

los grupos de vulnerabilidad establecidos por la Constitución de la República del Ecuador.

Dentro del presente trabajo se tendrán en consideración los siguientes tipos de variables que podrían surgir de acuerdo con el desarrollo de la investigación y de la hipótesis antes presentada:

Variables Dependientes:

-La legislación constitucional ecuatoriana es de carácter garantista y tiene como fin establecer la protección integral de los derechos y garantías constitucionales de los ciudadanos ecuatorianos.

Variables Independientes:

-La vulneración de los derechos y garantías laborales de carácter constitucional a las personas que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad de acuerdo a lo establecido en el art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador.

-El alto índice de personas en malas condiciones que pertenecen a los grupos vulnerables debido a la falta de oportunidades para poder desarrollarse en un ambiente digno y seguro, de acuerdo a lo que constitucionalmente le corresponde por su condición de vulnerabilidad.

-El desarrollo de un ordenamiento jurídico inclusivo que busca proteger y garantizar derechos adicionales a las personas que se encuentren dentro de los grupos vulnerables.

Desarrollo de las variables:

VARIABLES DE LA HIPOTESIS	NORMATIVA JURIDICA	DIMENSIONES/ CARACTERISTICAS	CRITERIOS DE ANÁLISIS	OBSERVACIONES
<p><u>Variable dependiente:</u></p> <p>La legislación constitucional ecuatoriana es de carácter garantista y tiene como fin establecer la protección integral de los derechos y garantías constitucionales de los ciudadanos ecuatorianos.</p>	<p>CRE: Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. Garantizar y defender la soberanía nacional. 3. Fortalecer la unidad nacional en la diversidad. 4. Garantizar la ética laica como sustento del quehacer 	<p>Se debe de apreciar que se dio una reforma normativa en el año 2008 que busco ser más inclusiva y brindar todo tipo de derechos.</p> <p>A pesar de que si ha existido un avance normativo al brindar nuevas garantías y protecciones a los ciudadanos se debe de valorar si estas garantías están cumpliendo o se están aplicando de la manera correcta para que puedan</p>	<p>Se debe de establecer como criterio de análisis si existe la garantía constitucional de protección de derechos y como se da la garantía y quienes entran dentro de esta.</p>	<p>Es una variable que se cumple ya que a pesar de no ser cubierta en su totalidad por falta de recursos ha dado una gran mejora a lo que se vivía anterior al 2008.</p>

	<p>público y el ordenamiento jurídico.</p> <p>5. Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir.</p> <p>6. Promover el desarrollo equitativo y solidario de todo el territorio, mediante el fortalecimiento del proceso de autonomías y descentralización.</p> <p>7. Proteger el patrimonio natural y cultural del país.</p> <p>8. Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción.</p>	proteger a estos grupos.		
<u>Variable</u>	CRE: Art. 35.- Las	El Art. 35 establece	La norma	Esta vulneración

<p><u>Independiente:</u></p> <p>La vulneración de los derechos y garantías laborales de carácter constitucional a las personas que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad de acuerdo a lo establecido en el art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador.</p>	<p>personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.</p>	<p>quienes son considerados como grupos vulnerables y porque razón.</p> <p>La norma utiliza este apartado para dar a conocer quiénes y porque razones entran a esta categoría especial.</p> <p>Solo si formas parte de este grupo pueden acceder a los beneficios que se reciben por ser parte de ello, ya que por su condición no tienen acceso a lo mismo que las personas que no son vulnerables.</p>	<p>ecuatoriana establece dentro del art. 35 los aspectos a considerar como vulnerables, pero no nos nombra bajo qué condiciones a diferencia de la legislación peruana que da una concepción más clara al respecto.</p> <p>Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30840: Todas las personas en situación especial de vulnerabilidad ejercen sus derechos para acceder a los diversos servicios que requieran, en igualdad de condiciones, sin discriminación</p>	<p>es constante y no establece una condición de prioridad a las personas que lo necesitan.</p>
---	---	--	--	--

			alguna por motivo de identidad étnica, cultural, sexo, género, edad, idioma, religión, nacionalidad, opinión política, origen, contexto	
<p><u>Variable Independiente:</u></p> <p>El alto índice de personas en malas condiciones que pertenecen a los grupos vulnerables debido a la falta de oportunidades para poder desarrollarse en un ambiente digno y seguro, de acuerdo a lo que constitucionalmente le corresponde por su condición de vulnerabilidad.</p>	<p>CRE:</p> <p>Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.</p>	<p>La normativa establece una remuneración justa y equitativa, pero esto no está verdaderamente proporcionado y validado.</p> <p>Las remuneraciones no alcanzan para cubrir las necesidades.</p> <p>Cuando una persona se encuentra en un grado de vulnerabilidad tiene más gastos, lo cual lo hace más</p>	<p>Revisar información oficial acerca de las condiciones de la población que es parte de los grupos vulnerables.</p>	<p>El estado debería de hacer un análisis cuantitativo para lo que se debería de considerar vivir una vida digna, y así poder ofrecer la ayuda más eficientemente.</p>

		propenso a no vivir una vida digna.		
<p><u>Variable Independiente:</u></p> <p>El desarrollo de un ordenamiento jurídico inclusivo que busca proteger y garantizar derechos adicionales a las personas que se encuentren dentro de los grupos vulnerables.</p>	<p>CRE:</p> <p>Art. 363.- El Estado será responsable de:</p> <p>5. Brindar cuidado especializado a los grupos de atención prioritaria establecidos en la Constitución</p>	<p>El estado establece que ellos cuidarán y protegerán a los grupos vulnerables, brindándole recursos y facilidades para obtener una mejor calidad de vida.</p> <p>Esto es muy subjetivo ya que se debe de tener en cuenta que es verdaderamente calidad de vida para el estado y que es lo que la persona vulnerable consideraría como calidad de vida digna.</p>	<p>Los legisladores se deben de concentrar en aplicar normas más inclusivas y rígidas para que los derechos de los grupos vulnerables sean tomados en cuenta.</p> <p>México por ejemplo establece lo siguiente: Los principios que deben regir las políticas en este sentido son: equidad, justicia e igualdad de oportunidades; la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; la igualdad entre</p>	<p>A pesar de que se ha tratado de ser más inclusivos, las normas y políticas públicas, así como el irrespeto ciudadano no han permitido que se de este avance.</p>

			<p>mujeres y hombres con discapacidad, y la transversalidad, por mencionar algunos (LGIPD, art. 5).</p>	
--	--	--	---	--

Recolección de datos:

La recolección de datos se da a través de la utilización de las variables dependientes e independientes, las cuales se las emplea de forma analítica para determinar la incidencia dentro de la problemática. Cada variable se analiza de manera profunda para determinar el establecimiento de la afectación que da a la problemática antes presentada y como se pueden determinar recomendaciones para que se pueda aplicar cambios a la situación.

Conceptualización de las variables

Para conceptualizar las variables se debe de iniciar tomando las variables ya presentadas y estableciéndolas dentro de la finalidad del trabajo de investigación, en este caso tenemos tres tipos de variables las independientes, las dependientes y las extrañas, el enfoque del trabajo se basará principalmente en las variables dependientes las cuales pueden modificar el resultado de la presente investigación.

La conceptualización de la variable teórica se refiere a la concepción universal o general de la variable:

Describe la esencia o características generales de la misma, pero no logra la vinculación directa con la realidad del fenómeno en estudio. Es una aproximación a la realidad vista a través del prisma del conocimiento y

experiencia del investigador como expresión de la relación objeto-sujeto. Por ello es necesario pasar de este nivel abstracto al nivel empírico, lo que se logra con la operacionalización de la variable empírica. Es necesario tener en cuenta si la variable es simple o compleja. En el caso de las variables simples no es necesario llevar a cabo este procedimiento; en las investigaciones educativas en la mayoría de los casos se trabaja con variables complejas, es necesario realizar la operacionalización (Carballo., 2016, p. 31).

Las variables antes presentadas se enfocan en establecer la relación del derecho laboral junto con los derechos y garantías que brinda la normativa ecuatoriana en torno a la protección de las personas pertenecientes a los grupos vulnerables. Las variables analizan las distintas opciones que se presentan para mejorar la situación sobre la cual existe la problemática.

Las variables presentadas se desarrollan de acuerdo con la realidad social ecuatoriana y a las necesidades principales de la población vulnerable. Lo que se enfoca es en brindar soluciones prácticas de manera rápida, pero que estas puedan perdurar con los años para que los grupos vulnerables se mantengan protegidos de la inequidad normativa.

Las variables nos permiten ver distintos escenarios de las distintas propuestas presentadas para poder optimizar la labor y obtener resultados más favorables, así estableciendo las que sean más prácticas de implementar. La obtención de resultados es el fin esencial del presente trabajo, donde se pretende determinar las propuestas que podrían ayudar a combatir la inequidad existente en el derecho laboral hacia las personas que forman parte de los grupos vulnerados.

Alcance de la investigación

El alcance de la presente investigación se enfoca en obtener los resultados para proceder a analizarlos a través del método de valoración. Así como los pasos que se van a tomar para poder llegar hacia ese resultado. Su importancia radica en determinarlo de

la manera correcta ya que será la guía para establecer hasta donde se desarrolla la investigación y que aspectos se consideran como parte de ella.

Para determinar los alcances de la investigación debemos de analizar los 4 enfoques, la investigación descriptiva, la investigación correlacional, la investigación explicativa y la investigación exploratoria, para determinar en a cuál de los 4 enfoques pertenece el alcance de la investigación.

Investigación Descriptiva:

En este alcance de la investigación, ya se conocen las características del fenómeno y lo que se busca, es exponer su presencia en un determinado grupo humano. En el proceso cuantitativo se aplican análisis de datos de tendencia central y dispersión. En este alcance es posible, pero no obligatorio, plantear una hipótesis que busque caracterizar el fenómeno del estudio (Ramos., 2020, p. 2).

El presente trabajo se basa en el enfoque descriptivo para llegar al alcance de la investigación, la cual se basa en desarrollar una hipótesis que se pretende comprobar a través de información recaudada de fuentes confiables como libros, doctrina, normas, sitios webs y más para sustentar las ideas principales. La presente investigación busca describir la situación actual en el entorno laboral de las personas con un grado de vulnerabilidad y si este cumple con las condiciones necesarias de acuerdo a lo establecido en la normativa.

Su alcance se limita al establecer las razones por la cual no se garantiza en su totalidad los derechos que les corresponde a las personas en condición de vulnerabilidad y cuáles serían las soluciones. Basándose de manera principal en la falta de opciones y porque el sistema legal ecuatoriano no ha establecido las soluciones necesarias para brindar más oportunidades a las personas afectadas, dejando de lado a los derechos de estos grupos.

Finalmente se entablarán argumentos en relación a la información analizada para desarrollar las ideas principales, validando la hipótesis presentada y otorgando soluciones a la problemática presentada. Concluyendo con los argumentos más relevantes en torno al desarrollo del trabajo y recomendaciones para mejorar las problemáticas mencionadas.

Tipo de estudio

Para establecer el tipo de estudio es necesario establecer de acuerdo con el nivel de conocimiento científico al que espera llegar el investigador, se debe formular el tipo de estudio, es decir de acuerdo al tipo de información que espera obtener, así como el nivel de análisis que deberá realizar. También se tendrán en cuenta los objetivos y las hipótesis planteadas con anterioridad durante el desarrollo del trabajo, debido a que toda la información relevante será necesaria para poder determinar el estudio de la investigación. Se utilizarán dos tipos de estudio para el desarrollo del presente trabajo:

El primero de conocimiento científico sobre un problema de investigación se logra a través de estudios de tipo exploratorio; tienen por objetivo, la formulación de un problema para posibilitar una investigación más precisa o el desarrollo de una hipótesis. Permite al investigador formular hipótesis de primero y segundo grados. El investigador debe tener claridad acerca del nivel de conocimiento científico desarrollado previamente por otros trabajos e investigadores, así como la información no escrita que posean las personas que por su relato puedan ayudar a reunir y sintetizar sus experiencias. Cuando el investigador construye un marco de referencia teórico y práctico puede decirse que este primer nivel de conocimiento es exploratorio, el cual puede complementarse con el descriptivo, según lo que quiera o no el investigador (Vásquez, 2005, p.13).

El otro tipo de estudio que se utiliza para el desarrollo del presente trabajo es el estudio explicativo el cual consiste en “estar orientados a la comprobación de hipótesis causales de tercer grado; esto es, identificación y análisis de las causales (variables

independientes) y sus resultados, los que se expresan en hechos verificables (variables dependientes) (Vásquez., 2005, p.13).”

Los dos tipos de estudio escogidos para el desarrollo del presente trabajo van de acuerdo a los objetivos que se desean lograr al ser un estudio que busca brindar soluciones para la sociedad desprivilegiada y otorgarles nuevamente los derechos que no se han podido garantizar. Para llegar a este idela se ha tomando en consideración los aspectos antes descritos ya que ayudan a promover los ideales necesarios para la solución de las necesidades de las personas que forman parte de los grupos vulnerables en el Ecuador.

Técnicas de recopilación de la información

Existen distintos métodos de recopilación de información dentro de investigaciones jurídicas, dentro del presente trabajo se utilizarán distintos métodos de recopilación debido a la relevancia del caso, los distintos métodos ayudan a recoger distintos tipos de información de distintas formas para luego analizarlas obteniendo así sustento para las distintas hipótesis.

Dentro de los principales tipos de recopilación de información tenemos a la entrevista en el cual se puede establecer que una “entrevista es un diálogo entablado entre una o más personas. El entrevistador debe formular algunas preguntas para el entrevistado, con la finalidad de conocer mejor sus ideas, su forma de actuar o su opinión respecto a determinado tema” (Tesis y Másters., 2021, p.1). Otra técnica es la observación:

Esta técnica consiste en observar a los individuos en un contexto determinado. El analista debe cumplir el papel de espectador y tener una participación activa todo el tiempo. El propósito de la observación consiste en dar respuesta a los siguientes cuestionamientos: ¿qué se está haciendo?, ¿cómo se está

haciendo?, ¿quién lo hace?,¿cuándo se lleva a cabo?, ¿cuánto tiempo toma?, ¿dónde se hace?, ¿por qué se hace? (Tesis y Másters., 2021, p. 1).

Mientras que se observa al “diagrama de flujo el cual es una representación gráfica de los pasos de un proceso y se utiliza principalmente para conocer el proceso completo de una investigación (Tesis y Másters., 2021, p. 1)”.

Para el desarrollo del presente trabajo se utilizarán dos tipos de recopilación de información:

- -La observación
- -El diccionario de datos

Estos tipos de recopilación ayudaran a llegar al objetivo final, el cual es el probar la hipótesis establecida al inicio del presente trabajo. La observación sirve como un filtro para analizar datos, debido a que de manera constante está revisando las situaciones a las que se presenta los grupos vulnerables y las razones por la cual no se puede acceder a un entorno laboral digno y completo donde pueda mantener todas sus garantías constitucionales.

Mientras que el diccionario de datos ayuda a mantener la información de manera recopilada y ordenada, además ayuda a que se pueda sintetizar y obtener los elementos más esenciales de la información, ya que al tener toda la información bajo un mismo espacio o documento el acceso a ella será más fácil y se podrá tomar en cuenta toda la información que pertenezca a ello. Tanto la observación como el diccionario de datos permiten que el desarrollo de la presente investigación llegue a su objetivo final.

Cuarto Capítulo

Análisis de los resultados

El análisis de resultados es la parte final y conclusiva de una investigación; en él vamos a procesar toda la información que ha ido apareciendo en nuestro estudio, a intentar presentarla de manera ordenada y comprensible y a intentar llegar a las conclusiones que estos datos originan. Para ello deberemos eliminar datos innecesarios y transformar los datos a utilizar para poder analizarlos de manera conjunta y sistemática y conseguir que toda la información obtenida en nuestro estudio sea información útil (Software DELSOL., 2022, p.1).

En relación a la información obtenida durante la presente investigación podemos reconocer que existen aspectos claves que conforman la medula del trabajo, de manera principal tenemos los conceptos de los grupos vulnerados junto con sus derechos y garantías. Frente a esta primera información se realiza el primer análisis que consiste en los derechos que el estado tiene para este grupo de población, así como las condiciones necesarias mínimas que necesita para vivir una mejor vida.

Desarrollando así la problemática principal, el incumplimiento de los derechos y garantías hacia las personas con discapacidad principalmente en el Derecho al Trabajo. El Derecho al Trabajo consiste en las actividades que se generan con el fin de recibir una prestación de carácter económico, esta prestación permite que las personas que se encuentran en este grado de vulnerabilidad puedan cumplir con sus necesidades consideradas como básicas.

Estableciendo el porque de la situación, principalmente se debe a la falta de cultura y de capacitación, ya que se ha establecido el perjuicio de que por ser discapacitado o adulto mayor no se cuenta con la capacidad física, cognitiva y emocional para el desarrollo de un empleo, lo que ha llevado a que miles de personas busquen subcontratar para no cumplir con los mínimos legales, ya que se cree que

adicionar al equipo de trabajo alguien perteneciente el grupo vulnerar podrá ser perjudicial.

Una vez que se haya podido determinar los factores fundamentales que influyeron a que se establezca este sistema laboral de inequidad, se puede recomendar las soluciones o mejoras para estos casos, logrando así que las personas que formen parte de estos grupos tengan un acceso de manera libre y voluntaria a acudir a un trabajo y poder ser escogida. Así como evitar y erradicar practicas mal intencionadas que solo tiene como fin perjudicar al derecho.

Concluyendo con la respuesta final a la hipótesis respecto a que si se considera o no que las personas vulnerables tienen un correcto acceso al derecho laboral sin importar su condición. Existen varios aspectos que deben de seguirse dando e implementando para que pueda mejorar esta situación que es de una extrema necesidad en Ecuador. Pero es necesario que los cambios vengan de forma y fondo con un régimen de aplicación rígido.

Valoración

Para valorar las propuestas y la información dentro de un trabajo de investigación es necesario establecer las escalas valorativas de cada apartado, esto ayudara de manera principal a ordenar los argumentos y a ponderarlos entre ellos para establecer cuáles son los que tiene una mayor valoración en relación a la problemática establecida dentro del presente trabajo.

Se establecerán los principales criterios a evaluar los cuales son:

- -Los grupos vulnerables
- -El derecho al trabajo
- -El acceso al derecho al trabajo

- -Cumplimiento de políticas públicas
- -Análisis y enfoque normativo

Valorando principalmente cuál de estos aspectos es el más relevante y el que debe de ser protegido o atendido con mayor urgencia, es decir cuál de los aspectos en el caso de no ser tratados con rapidez puede causar una mayor vulneración, particularmente el más relevante es el acceso al trabajo para las personas pertenecientes a los grupos vulnerables.

Tomando en cuenta la primera variable y la que sería la principal a raíz de su valoración se establecerá los puntos conexos o que tiene una valoración menor, los cuales son: la vulneración de los derechos constitucionales y laborales, la falta de oportunidades, las pocas acciones tomadas por los entes gubernamentales y la necesidad que se mantiene por la condición de vulnerabilidad, mientras que el acceso a un trabajo digno es una herramienta para cumplir el fin.

Se valoran las demás variables en torno en cómo pueden afectar a la variable principal, en este caso todas las variables tendrían el mismo nivel de valoración debido a que se correlacionan, pero una de las variables (vulneración de los derechos constitucionales y laborales) mantiene un peso mayor, es por ello que es la que tiene el mayor peso frente a las demás.

Esto se debe en principal razón a que la vulneración de derechos es un aspecto bastante grave a nivel legal tanto en el marco nacional como internacional, tal y como se presenta en el caso la vulneración de los derechos en torno a la inequidad laboral para las personas pertenecientes a los grupos vulnerables es bastante clara, ya que no cuentan con la misma cantidad de oportunidades que cuentan los ciudadanos que no se mantienen en desventaja, es por ello que este aspecto debe de ser valorado y brindado la importancia necesaria para que se pueda dar un cambio normativo y práctico y se evite seguir cometiendo los mismos errores.

Relación del contenido con el marco teórico

Como se ha podido analizar en el desarrollo del presente trabajo se ha tomado la temática del derecho al trabajo y como el poco acceso que mantienen las personas que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad tiene al respecto. Dentro del marco teórico del presente trabajo podemos encontrar un pequeño análisis al derecho laboral ecuatoriano, el cual a lo largo de los años ha sido manchado por distintas vulneraciones que se han dado.

Pero junto con la Constitución del año 2008, promulgada por el Ex Presidente Rafael Correa Delgado se entablo una esperanza de retomar principios, derechos y garantías que de acuerdo con los pactos y convenios internacionales teníamos los ciudadanos. Al ser una norma constitucional garantista uno de sus principales fines era el de proteger a los grupos considerados como vulnerables, la importancia que le dio a este tema fue tan relevante que se agregó a la normativa un artículo específico donde se detallaba la protección que debía de recibir este grupo y quienes formaban parte de ellos.

De manera integral se promueve la no discriminación y la condición de igualdad a todas las personas que formen parte de los grupos vulnerables, además se establece que dentro de la condición de igualdad tendrán acceso a todos los derechos que tienen los ciudadanos, así como beneficios adicionales por su condición. Uno de los derechos que reza la normativa constitucional ecuatoriana es el Derecho al Trabajo, este derecho de acuerdo con la norma debe de ser otorgado para poder establecer una vida digna, en condiciones de igualdad y sin discriminación.

Lamentablemente en el Ecuador los índices sobre personas en grados de vulnerabilidad que mantengan un trabajo son muy bajos, a pesar de que la norma ha establecido mínimos legales para integrarlos de manera obligatoria al sistema laboral. Es necesario recordad que las personas que mantiene una condición de vulnerabilidad suelen tener necesidades adicionales que versan en torno a la condición que mantienen

es por ello que el acceso a un trabajo y a una remuneración digna es aún más importante por la necesidad casi vital de generar ingresos.

A pesar de que existe la normativa adecuada para proteger y brindar derechos a estos grupos, los resultados necesarios no se obtienen y se crea un grado de perjudicarían aun mayor del que ya tienen por su condición. Lo cual lleva a que se establezca una problemática grave en torno a esta situación, es claro que las medidas y normativas actuales no cumplen ni satisfacen la necesidad de estos grupos ni permiten ese acceso a sus derechos y garantías.

Esta situación nos lleva a que sea necesario establecer de manera inmediata nuevas políticas, nuevas leyes de protección y un mayor control en la práctica para lograr que las personas en condiciones de vulnerabilidad puedan obtener un acceso a una calidad de vida digna con un trabajo que les permita proveer y satisfacer al menos sus necesidades más básicas.

Elementos esenciales de respuesta

Para poder determinar una solución a la problemática se tomarán en cuenta las distintas variables que afectan a la situación presentada, las variables que determinan a la solución de la problemática son las siguientes:

- La afectación a los derechos y garantías constitucionales respecto a la vulneración por no otorgar el trato correcto.
- La desvinculación y desprotección al grupo prioritario que necesita atención preferencial.
- Los aspectos normativos que se pueden modificar y reformar para establecer una mejor garantía.

- Las posibles sanciones que se podrían dar en caso de incumplimiento de las disposiciones legales establecidas para poder brindar una mayor protección en este tipo de casos.
- El ejemplo de legislaciones extranjeras que han aplicado sistemas similares pero que han tenido un alcance de aplicación exitoso y beneficioso para los grupos vulnerables.
- La integración y la erradicación de la discriminación a causa de una condición de vulnerabilidad.
- El desarrollo social como parte de la educación cultural que brinde conocimiento acerca del tema para crear una sociedad más consiente e informada respecto a estos temas.

Estos elementos son fundamentales para desarrollar la respuesta a la problemática planteada ya que han sido los elementos que han ido de la mano con la tesis principal presentada en el desarrollo de la investigación, estas variables han ido desarrollándose conceptualmente a lo largo del presente trabajo y han sido utilizadas como un sustento para establecer los argumentos que se han presentado y en los cuales se han basado las soluciones a la problemática.

De manera principal se debe de velar que todos los elementos estén relacionados entre sí y se relacionen con la problemática y lo que se ha ido desarrollando a lo largo del trabajo, para que así todas las ideas presentadas tengan una conexión entre ellas y la investigación siga una misma línea.

Soluciones

Para determinar las soluciones de la problemática se deben de tomar en cuenta varios aspectos importantes principalmente cual es el fin del presente trabajo. El fin está enfocado en desarrollar una serie de ideas y recomendaciones que puedan mejorar el

acceso a los derechos laborales para las personas que se encuentran y forman parte de los grupos considerados como vulnerables de acuerdo al art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador.

Dentro de las soluciones se encuentra erradicar las complicaciones y limitaciones que se les impone a las personas con grado de vulnerabilidad, por el hecho de formar parte de este grupo. así como no permitir que se discrimine en razón de la capacidad física y cognitiva. No se debe de poner ni limitantes ni trabas ya que el acceso debe de ser por igual, se deberá de valorar los mismos requisitos que se valora a las personas que no forman parte de estos grupos.

Otra de las soluciones es establecer un compromiso social con los legisladores, para que puedan crear políticas públicas que sean incluyentes y desarrollen proyectos que beneficien a este grupo en particular. El estado se encuentra en la obligación de brindar un entorno seguro y digno, pero lamentablemente las políticas actuales no protegen y regulan de manera adecuada el acceso a estos derechos.

Finalmente se propone como una solución el establecer sanciones a las sociedades o empleadores que no cumplan con lo mínimo establecido con la ley, que ni brinden las condiciones adecuadas y que discriminen a trabajadores por ser parte de un grupo vulnerable. Las sanciones deben de ser de carácter económico y para resarcir y mejorar el daño deberán de cumplir con un tiempo determinado de ayuda social que les permita reflexionar sobre el tema.

Validación de la propuesta

Las propuestas que se han establecido a lo largo del proyecto han sido una ayuda para llegar a la propuesta final, lo cual ha permitido comprobar que dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano no se cumple con los derechos laborales y constitucionales a los que deben de acceder las personas pertenecientes a los grupos vulnerables para acceder al derecho de trabajo.

Junto con los demás argumentos presentados se puede establecer que la propuesta antes presentada es válida y que se ha desarrollado a partir de la problemática existente, comprobando así que las regulación y políticas actuales no son suficientes para solventar la falta de trabajo que mantiene las personas que forman parte del grupo vulnerable.

Quinto Capítulo

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Dentro del presente trabajo se trata la problemática en relación al derecho laboral y a los grupos vulnerables, el enfoque del presente trabajo es el de determinar si existe o no una violación o vulneración a los derechos laborales de las personas que se encuentran dentro de los grupos de vulnerabilidad. Esta problemática parte de la existencia y garantías que presenta la Constitución de la República del Ecuador con relación a la protección adicional que deben de recibir las personas dentro de estos grupos por su condición.

El establecimiento de condiciones de preferencia hacia este grupo surge como parte de la comprobación de que estas personas debido a su incapacidad, condición o edad no pueden cumplir sus actividades o llevar una vida con normalidad, ya que esta condición plantea complicaciones para poder desarrollarse o realizar sus acciones diarias con normalidad.

A pesar de que es claro que la normativa constitucional al ser garantista de derechos y principios ha brindado las herramientas legales para que el desarrollo de las personas pertenecientes a este grupo forme parte de un grupo con beneficios adicionales se estableció si en la practica el marco legal verdaderamente sirve y ayuda a promover y proteger a las personas dentro de un estado de vulnerabilidad.

Lamentablemente luego de la extensa recopilación de datos se ha obtenido que en la práctica las posibilidades de conseguir un empleo para las personas que forman parte de estos grupos vulnerables no es una tarea sencilla, debido a que suelen ser discriminados a pesar de las obligaciones legales que se plantean. Principalmente son discriminados en razón de su capacidad física y su capacidad cognitiva, alegando de que no pueden cumplir las actividades laborales por su incapacidad.

A pesar de la existencia de normas que obliga a integrarlos y las políticas públicas que se han ido creando para fortalecer las normas, los índices laborales de personas con discapacidad son extremadamente bajos frente a la cantidad de personas en grado de vulnerabilidad existe. A pesar de que el ente gubernamental ha tomado medidas adicionales creando fundaciones, bonos, asociaciones, convenios y más que puedan ayudar y mejorar la complicada situación sigue habiendo un vacío frente a esta problemática.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental para todos los seres humanos, ya que nos ayuda a generar ingresos que nos ayudan a cumplir y solventar las necesidades básicas de las personas. Es por ello que el privar a una persona que tiene necesidades adicionales por su condición y es aún más perjudicial porque los efectos que causan acarrear mayores consecuencias. La falta de plazas laborales para este grupo de personas es muy amplia lo cual deja de lado a un gran grupo que también tiene la necesidad y el derecho a un empleo.

Al revisar la normativa de carácter internacional se puede analizar que a pesar de ser muy similar a la ecuatoriana tiene varios aspectos distintos que han podido ayudar a sus legislaciones a desarrollarse de una mejor manera y a proteger de manera más integral a las personas vulnerables. El estado ecuatoriano debe de tomar en cuenta a legislaciones como España, México, y Colombia que además de brindar a sus ciudadanos con grados de vulnerabilidad una gran seguridad, también buscan fomentar el desarrollo del área a través de políticas públicas y brindando recursos que puedan cumplir con sus necesidades básicas y esenciales.

Al tomar los aspectos más relevantes de la norma local, la norma internacional y la norma de carácter internacional (derechos humanos) se puede hacer un compendio normativo que proteja de manera más amplia y estricta la protección desde el ámbito laboral de las personas que pertenezcan a los grupos vulnerados, el ideal debe de

enfocarse en otorgar los derechos que les corresponden de una manera eficaz y más segura.

Frente a ello se debe determinar si ¿Se cumple el derecho al trabajo para las personas vulnerables en Ecuador?, por ende para concluir, se puede establecer que dentro del derecho laboral ecuatoriano no se brinda una protección integral a las personas que forman parte de los grupos vulnerables, ya que no cuentan con el apoyo legal necesario para que en la práctica se den amplias posibilidades de desarrollo laboral, es decir que existe una vulneración normativa a los derechos laborales de las personas que pertenecen a los grupos vulnerables. El estado ecuatoriano debe de mejorar la forma en la que protege a un grupo tan prioritario y que además de su condición se encuentra en un grado de desventaja frente a los demás ciudadanos.

Recomendaciones

El estado ecuatoriano debe de realizar varias modificaciones a nivel práctico y dentro de su marco normativo para mejorar las condiciones existentes de las personas que se encuentran dentro de un grupo de vulnerabilidad (por condición cognitiva o condición física) y su desarrollo laboral, a continuación, se presentan varias recomendaciones tanto prácticas como normativas que pueden servir como una guía para mejorar la situación laboral actual para este grupo. La recomendación en base a la pregunta de investigación ¿Qué vacíos legales existen en la norma ecuatoriana respecto a la vulneración de los derechos laborales? que se plantea es la siguiente:

Se debe de realizar una reforma normativa en el Código de Trabajo cambiando la siguiente parte dentro del art. 42 modificando lo siguiente:

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: 33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

El apartado de al menos, a una persona con discapacidad debe de ser modificado por al menos, a una persona dentro de los grupos de vulnerabilidad que se apto para el cargo.

El gobierno ecuatoriano debe de mejorar las ayudas que presenta a los grupos vulnerables, el bono conocido como el Bono Joaquín Gallegos Lara el cual consiste en

una ayuda económica mensual de \$240 dólares para las personas con discapacidad, enfermedades catastróficas o raras y VIH sida no cubre la totalidad de las necesidades de las personas en condición de vulnerabilidad. Es por ello que se propone la creación de una tabla donde se detalle de acuerdo a su discapacidad, ingresos y condición social el valor que debe de recibir como compensación y ayuda estatal. El bono no será mejor al SBU, para que así pueda cubrir al menos las necesidades más básicas de las personas vulnerables.

La última recomendación que se plantea dentro del presente trabajo es la creación de grupos focalizados y capacitación ciudadana a través de propagandas, publicidades, charlas, comerciales, anuncios de radio, donde se eduque a la población y se les explica de una mejor manera en que consiste ser parte de un grupo vulnerable y cuáles son las principales acciones que debemos de tomar para ayudar a una persona que se encuentre dentro de esta condición.

Bibliografía

Asamblea Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Asamblea Constituyente.

Brito, S. (24 de marzo de 2021). *¿Cómo empezar una postura crítica?*, p. 22 Obtenido de <https://aleph.org.mx/como-empezar-una-postura-critica#:~:text=La%20postura%20critica%20se%20refiere,y%20evaluar%20de%20forma%20racional>.

Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Jurídico Elemental*, pp.18. Editorial Heliasta.

Cámara De Diputados . (1970). *Ley Federal Del Trabajo*. Mexico D.F.: Cámara De Diputados .

Carballo, M. (abril de 2016). *Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación*, p. 31. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000100021#:~:text=La%20conceptualizaci%C3%B3n%20de%20la%20variable,realidad%20del%20fen%C3%B3meno%20en%20estudio.

Castillo, M. (2016). *La Normatividad Coercitiva en la Discriminación del Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad, en las Entidades Públicas y Privadas, Vulnera el Principio Constitucional de Igualdad*, pp.58. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/17643/1/Mar%c3%ada%20Jos%c3%a9%20Castillo%20Armijos.pdf>

Cobas, J. (marzo de 2010). *La Investigación Científica Como Componente Del Proceso*, p. 38 . Obtenido de <file:///C:/Users/Valeria/Downloads/Dialnet-LaInvestigacionCientificaComoComponenteDelProcesoF-6174064.pdf>

Comisión de Derechos Humanos. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Paris: Comisión de Derechos Humanos.

- Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Jalisco. (diciembre de 2008). *Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Jalisco, p.1*. Obtenido de http://cedhj.org.mx/derechos_humanos/vulnerables.html
- Congreso nacional. (2005). *Código Del Trabajo*. Quito : Congreso Nacional.
- Consejo de Estado. (1980). *Constitución Política de la República de Chile*. Santiago : Comisión Ortúzar, Consejo de Estado y Junta Militar de Gobierno.
- Constituyente, A. (2008). *Constitución de la republica del ecuador* . Quito : Asamblea Constituyente .
- Decreto supremo N° 003-97-TR. (2021). *Ley De Productividad Y Competitividad Laboral*. Lima: Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- ESCR. (2020). *Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, p. 1*. Obtenido de El derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores
- Gallegos, F. (2020). <http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/article/view/613/381>. Obtenido de Realidad tras el Desempleo de las Personas con Discapacidad, en la Ciudad de Guayaquil-Ecuador, p. 148
- Gallegos-Erazo, F. y Salas-Díaz, D. (2019). *Business-Career Transition of Poor People with Disabilities in Ecuador, p.367*. International Journal of Interdisciplinary Social and Community Studies.
- Garate, R. (2012). *El fenómeno jurídico, p. 264*. Buenos Aires : - Facultad de Cs. Jurídicas y Sociales.
- García, M. (2002). *Las Doctrinas De La Relación Jurídica Y Del Derecho Subjetivo, p.231*.

- Gobierno de la Republica del Ecuador . (2019). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, p.1* . Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/>
- Gobierno Federal . (1994). *Constitución de la Nación Argentina*. Buenos Aires: Gobierno Federal .
- Hernández, M. (2018). *Mujeres Hacia El Desarrollo, p.28*. Quito .
- Ilo. (1999). *La Organización Internacional del Trabajo (OIT), p.22* . Obtenido de <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- ley núm. 11/1994. (1980). *Estatuto de los Trabajadores*. Madrid: Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- Mata, L. (26 de noviembre de 2019). *Marco metodológico de investigación, p.12*. Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/marco-metodologico-de-investigacion/>
- Ministerio del Trabajo. (2016). *Resolución Del Consejo De Derechos Humanos 37/16, p. 1*. Quito : Dirección de Atención a Grupos Prioritarios.
- Nikken, P. (1994). *El concepto de derechos humanos. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, p. 328,*. San Jose : Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- OAS. (1999). *Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, p.1*. Obtenido de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>
- Onu. (3 de mayo de 2008). <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/conventionrightspersonswithdisabilities.aspx>. Obtenido de

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/conventionrightspersonswithdisabilities.aspx>

Pacheco, v. (2017). *UNESCO* . Obtenido de *Problaciones Vulnerables Y En Situación De Vulnerabilidad*, p. 2: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2018/02/POBLACIONES-VULNERABLES-Y-EN-SITUACION-DE-VULNERABILIDAD-CNBS.pdf>

Patlán, J. (6 de junio de 2014). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*, p. 265. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/104/10446094004/html/>

Pérez, J. (abril de 2017). *Evolución de la relación laboral y su futuro en la sociedad ecuatoriana*, p.128. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/04/relacion-laboral-ecuador.html>

Pérez, M. (agosto de 2005). *Aproximación a un estudio sobre vulnerabilidad y violencia familiar*, p. 232. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332005000200009

Puce. (2018). *Alcance de la investigación*. Obtenido de <https://puceapex.puce.edu.ec/web/cev/alcance-de-la-investigacion/#:~:text=Descripci%C3%B3n%20El%20alcance%20de%20una,empezar%20a%20desarrollar%20la%20investigaci%C3%B3n>.

QuestionPro Software de Encuestas. (2022). *Cuáles son los tipos de variables en una investigación*, p.2. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-variables-en-una-investigacion/#:~:text=Una%20variable%20de%20investigaci%C3%B3n%20o,un%20experimento%20comprobando%20los%20resultados>.

- Rafael CALDERA. (1940). *Derecho del Trabajo*,. Caracas: Tipografía de la Nación,.
- Ramos, C. (2020). *Los Alcances De Una Investigación*, p.2. Obtenido de <file:///C:/Users/Valeria/Downloads/Dialnet-LosAlcancesDeUnaInvestigacion-7746475.pdf>
- Software DELSOL. (2022). *Cómo hacer un análisis de resultados*, p.1. Obtenido de <https://www.sdelsol.com/blog/tendencias/como-hacer-un-analisis-de-resultados/>
- Somavia, J. (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, p.35. Ginebra : OIT.
- Tesis y Másters. (2021). *La importancia de la recolección de datos*, p.1. Obtenido de <https://tesisymasters.mx/tecnicas-de-recoleccion-de-datos/>
- Tomala, C. (2020). Historia DEL Derecho Laboral EN Ecuador. *SEMINARIO DERECHO LABORAL-Universidad Politécnica Salesiana*, p. 89, 1.
- Unesco. (1988). *PROTOCOLO DE SAN SALVADOR* . Obtenido de <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>
- Vásquez, I. (18 de diciembre de 2005). *Tipos de estudio y métodos de investigación*, p.13. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/tipos-estudio-metodos-investigacion/>
- Villacís, A. (agosto de 2015). *Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente. El caso de Ecuador 2008-2011*, p. 24. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5095/509552983001/html/>

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Rivera Camacho Joe Ignacio** con C.C: # **0928319060** autor/a del trabajo de titulación: **El derecho de trabajo para los grupos vulnerables en el Ecuador**. Previo a la obtención del título de **Magister en Derecho Constitucional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 1 de diciembre del 2022.

f. _____

Nombre: Joe Ignacio Rivera Camacho

CI.# 0928319060

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	El derecho de trabajo para los grupos vulnerables en el Ecuador		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Rivera Camacho Joe Ignacio		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Vivar Álvarez Juan Carlos; Peña Sarmiento María Verónica; Hernández Terán Miguel Antonio; De la Pared Darquea, Johnny Dagoberto		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Derecho Constitucional		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Derecho Constitucional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	1 de diciembre del 2022	No. DE PÁGINAS:	73
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Constitucional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Normativa constitucional, derechos de grupos vulnerables, derecho al trabajo, derechos de las personas con discapacidad, derechos en el embarazo, grupos vulnerables, vulneración, protección constitucional.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>El presente trabajo desarrolla la problemática existente en el ámbito laboral para los trabajadores que forman parte de los grupos vulnerables, debido a alguna condición que los pone en tal categoría. Para el desarrollo del presente trabajo se analizará la problemática desde el punto de vista legal, doctrinal, práctico e internacional. Buscando detallar los principales efectos que perjudican a las personas que se encuentran en esta situación y cuáles son las principales modificaciones que se podrían dar para mejorar su calidad laboral.</p> <p>Para lograr recabar la información que se utilizara para el análisis de la problemática, se analizará la normativa local, así como una comparación con la normativa extranjera, como metodología se utilizará un método cualitativo. Esta tesis tiene como fin determinar la problemática existente y recomendar a los legisladores cambios que se pueden realizar en la normativa con el fin de que sean aplicados para mejorar las condiciones laborales de las personas que se encuentran en un alto grado de vulnerabilidad y que no cuentan con la normativa correcta para su aplicación y protección integral.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTORES:	Teléfono: 0989770124	E-mail: joe230105@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Hernández Terán Miguel Antonio		
	Teléfono: 0985219697		
	E-mail: mhtjuridico@gmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			