



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS**

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**La Inestabilidad laboral de personas con discapacidad por la
falta de políticas públicas en Ecuador.**

AUTORA:

Izurieta Torres, Daniela Isabel

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES CONSTITUCIONALES DE
LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

TUTOR:

Romero Oseguera, Diego José

Guayaquil, Ecuador

23 de febrero de 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS.
CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Izurieta Torres, Daniela Isabel** como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR:

f. 1 ROMERO DIEGO

Romero Oseguera, Diego José

DIRECTORA DE LA CARRERA

Dra. Pérez y Puig-Mir, Nuria María

Guayaquil, a los 23 días del mes de febrero del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Izurieta Torres, Daniela Isabel**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **La Inestabilidad laboral de personas con discapacidad por la falta de políticas públicas en Ecuador** previo a la obtención del título de **Abogada de los tribunales constitucionales de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 23 días del mes de febrero del año 2023

LA AUTORA

f. _____

Izurieta Torres, Daniela Isabel



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS**

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **Izurieta Torres, Daniela Isabel**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **La Inestabilidad laboral de personas con discapacidad por la falta de políticas públicas en Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

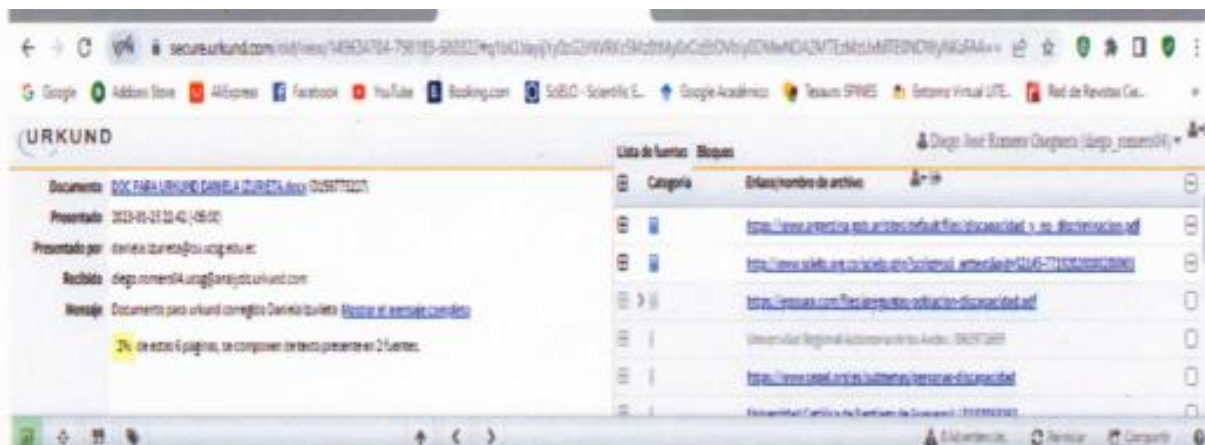
Guayaquil, a los 23 días del mes de febrero del año 2023

LA AUTORA:


f. _____

Izurieta Torres Daniela Isabel

REPORTE URKUND



TUTOR

f. 
ROMERO DIEGO

LA AUTORA:

f. 
Izurieta Torres, Daniela Isabel

Contenido

RESUMEN.....	VII
ABSTRACT	VIII
INTRODUCCIÓN.....	2
Capítulo I	4
1.1 Antecedentes.....	4
1.2. Marco normativo	5
1.2.1. Análisis de la normativa relacionada a las personas con discapacidad dentro de la Constitución de la República del Ecuador	6
1.2.2. Análisis de la normativa correspondiente al Código de Trabajo respecto a las personas con discapacidad.	7
1.2.3. Estudio de los derechos laborales para las personas con discapacidad respecto a la normativa de los derechos humanos.	8
Capitulo II	11
2.2. Conceptualización de la figura del derecho al trabajo dentro del derecho ecuatoriano.	11
2.3 Garantías para los grupos vulnerables y personas con discapacidad dentro del estado ecuatoriano	13
2.4 Oportunidades laborales que se establecen en el estado ecuatoriano para las personas con discapacidad	14
2.5 Políticas Publicas aplicables para las personas con discapacidad	16
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES	18
Referencias	20

RESUMEN

El presente trabajo se enfoca en desarrollar la problemática existente entorno a la inestabilidad laboral y faltas de oportunidades que mantienen las personas que forman parte de los grupos vulnerables por causa de discapacidad. La constitución de la república del Ecuador ofrece a todos los ciudadanos ecuatorianos el derecho al trabajo, además de ello dentro de la norma se recalca las consideraciones especiales que se le otorgan a las personas que mantiene un grado de discapacidad, con la finalidad de proteger su integridad dentro de la vulnerabilidad que mantienen, es por ello que el estado ecuatoriano al ser un estado con una constitución garantista que brinda derechos a sus ciudadanos debe de enfocarse en no solo implementar normativas que brinde oportunidades laborales a las personas con discapacidad sino también agregar políticas públicas que se ejecuten para que en la práctica se pueda tener condiciones laborales de igualdad a pesar de contar con una discapacidad. Frente a ello el trabajo desarrolla la problemática antes mencionada y realiza un análisis doctrinario y normativo para finalizar el presente trabajo con recomendaciones que puedan mitigar la problemática expuesta.

Palabras Claves: Discapacidad, Grupos Vulnerables, Trabajo, Oportunidades, Políticas Públicas, Igualdad.

ABSTRACT

This paper focuses on developing the existing problems related to labor instability and lack of opportunities for people who are part of vulnerable groups due to disability. The constitution of the republic of Ecuador offers all Ecuadorian citizens the right to work, in addition to this within the norm emphasizes the special considerations that are given to people who maintain a degree of disability, in order to protect their integrity within the vulnerability they maintain. Therefore, the Ecuadorian state, being a state with a guaranteeing constitution that provides rights to its citizens, should focus not only on implementing regulations that provide employment opportunities for people with disabilities but also add public policies to be implemented so that in practice they can have equal working conditions despite having a disability. In view of this, the work develops the aforementioned problem and performs a doctrinal and normative analysis to conclude this work with recommendations that can mitigate the exposed problem.

Key words: Disability, Vulnerable Groups, Work, Opportunities, Public Policies, Equality.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se enfoca en desarrollar la problemática existente referente a la inestabilidad que mantienen sobre plazas laborales las personas que se encuentran dentro de grupos vulnerables a causa de una discapacidad. Es claro que al ser una persona con discapacidad esta va a tener ciertos impedimentos que físicamente o cognitivamente están inhabilitados, esto no quiere decir que la persona que mantiene una discapacidad sea una persona que no puede realizar ningún tipo de actividad como lo es el trabajar.

Las personas con discapacidad “(OMS, 2002) son aquellas personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos.” Tal y como su concepto lo establece son personas con impedimentos mas no los inhabilita a ejercer sus derechos constitucionales como lo es el derecho al trabajo.

La Constitución de la República del Ecuador al ser una constitución de carácter garantista que busca garantizar a todos sus ciudadanos sin excepción alguna todos sus derechos establece que el acceso a un trabajo es un derecho constitucional, además de ser una obligación por parte del estado el promoverlo. El artículo 66 establece que “(Constituyente, 2008) 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**¹, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.”

¹ Negritas y subrayado implementado por la autora.

Las personas con discapacidad además de forma parte de los grupos vulnerados también forman parte de los grupos de atención prioritaria debido a su condición y vulnerabilidad. Al contar con impedimentos médicos o deficiencias las necesidades económicas son aún mayores, ya que comúnmente necesitan alguna medicación o tratamiento para mejorar su desarrollo o condición. Es por ello que el acceso al trabajo es una necesidad mas no solo un derecho para las personas que se encuentran dentro de este grupo.

A pesar que desde el aspecto normativo la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo brinden estos derechos y garantías es necesario que estos sean aplicados en la práctica, para que la norma surta un verdadero efecto, para hacerlo es necesario contar con un grupo de políticas públicas que se encargue de velar por la aplicación y protección de estos derechos.

Capítulo I

1.1 Antecedentes

El derecho al trabajo es una de las principales figuras de derechos humanos y sus antecedentes se remontan desde la época romana, donde se necesitaba regular a las personas de extenuantes jornadas laborales. Pero cogió fuerza una vez que empezó la edad media, debido a que las condiciones laborales eran insalubres y peligrosas, así como los ingresos percibidos eran escasos dejando muchas veces a los trabajadores en el mismo nivel o mayor pobreza debido a las enfermedades contraídas.

“(Enciclopedia Concepto. , 2022) La Revolución Francesa y el posterior liberalismo económico postularon que al trabajador debía pagársele lo necesario para que pudiera vivir, pero sin dejar de ser el mercado el asignador natural de recursos. La alternativa que surgió fue el marxismo, que exigía una abolición del modo capitalista y reclamó por los derechos laborales para los trabajadores”.

“(Enciclopedia Concepto. , 2022) En este período se gestó una conciencia de clase trabajadora, dando inicio a las primeras huelgas y a la formación de sindicatos. Las primeras leyes laborales surgieron a fines del siglo XIX como la ley del seguro de enfermedad, ley de accidentes de trabajo. En mayo de 1886 trabajadores norteamericanos realizaron una huelga para reducir a ocho horas la jornada laboral, así se estableció el 1 de mayo como el Día Internacional del Trabajo”.

“(Enciclopedia Concepto. , 2022) En 1919 se creó la Organización Internacional del Trabajo cuyo objetivo era proteger y promover los derechos del trabajo. El derecho al trabajo fue reconocido como un derecho básico de todas las personas en la Declaración de los Derechos Humanos, documento proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948”.

Analizando las referencias históricas se puede establecer que los antecedentes referentes al otorgamiento de los derechos laborales y derecho al trabajo provienen de años de sufrimiento por parte de los trabajadores los cuales fueron tratados de manera injusta y abusiva, es por ello que en la actualidad se le brinda una gran importancia a la protección de estos derechos.

Cuando se fueron otorgando todos los derechos laborales se fueron agregando al listado de derechos que se consideran como derechos humanos, los cuales "(OHCHR , 2023) son los derechos que tenemos básicamente por existir como seres humanos; no están garantizados por ningún estado. Estos derechos universales son inherentes a todos nosotros, con independencia de la nacionalidad, género, origen étnico o nacional, color, religión, idioma o cualquier otra condición."

Estableciendo desde sus antecedentes al derecho al trabajo como un derecho inalienable e irrenunciable de cada persona sin importar su condición médica, frente a ello se radica la importancia de que todas las personas deben de recibir este derecho incluyendo a las personas que mantienen discapacidades, ya que es un derecho que por el simple hecho de ser persona tiene y debe de ser respetado, protegido y velado por el estado.

1.2. Marco normativo

Dentro del presente marco se realizará un pequeño análisis de las normas más importantes sobre el derecho al trabajo para las personas con discapacidad y la aplicación de políticas públicas para su cumplimiento. Frente a ello se analizará la Constitución a la República del Ecuador, el Código de Trabajo y Normativa internacional sobre los derechos humanos, para poder concluir con un aporte normativo y concordancia de lo expuesto durante el desarrollo del presente trabajo.

1.2.1. Análisis de la normativa relacionada a las personas con discapacidad dentro de la Constitución de la República del Ecuador

La presente norma constitucional nos brinda algunos artículos relevantes para la protección al derecho al trabajo de las personas con discapacidad:

“(Constituyente, 2008) Art. 16.- Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a: 4. El acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y a otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad”.

“(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. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”.

“(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”.

“(Constituyente, 2008) Art. 61.- Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos: 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”.

“(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”.

Luego de analizar la norma constitucional se puede establecer que contamos con una norma amplia y garantista que si es aplicada de la manera correcta podría ser considerada como una de las normas más protectoras en torno a las personas con discapacidad, lamentablemente en la práctica no contamos con un plan de ejecución de las políticas públicas para que esto se haga efectivo.

1.2.2. Análisis de la normativa correspondiente al Código de Trabajo respecto a las personas con discapacidad.

El código de Trabajo es el cuerpo normativo encargado de regular todo lo que compete a las relaciones laborales, en esta norma de carácter específico se regula como debe de manejarse las relaciones laborales entre las empresas y las personas con discapacidad, cuáles serán los horarios, remuneraciones, mínimo legal y otros aspectos a considerar.

“(CONGRESO NACIONAL, 2005) Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador: 2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad”.

“(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...- 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. El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional”.

Tal y como se ha podido observar en la norma antes expuesta, la normativa laboral en relación a empleos para personas con discapacidad es protectora y específica, como ya se ha mencionado la legislación ecuatoriana es garantista y brinda las herramientas normativas para que se de tan inclusión, el problema sucede en la práctica a falta de la correcta ejecución de políticas públicas que haga que se cumpla con las normas antes expuestas.

1.2.3. Estudio de los derechos laborales para las personas con discapacidad respecto a la normativa de los derechos humanos.

El estado ecuatoriano se encuentra suscrito a tratados internacionales que velan por la protección e integridad de los derechos humanos de los ciudadanos ecuatorianos, estos tratados tienen el mismo nivel jerárquico que la constitución y deben de ser respetados en su totalidad, el art. 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad establece en relación al trabajo lo siguiente:

“(ONU, 2006) Artículo 27 - Trabajo y empleo: 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; c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público; h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas; i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las

personas con discapacidad en el lugar de trabajo; j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto; k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad”.

En base a lo que se expresa en la convención se otorga los mismos derechos que otorga la normativa constitucional, estableciendo que la protección normativa es integral y total, lamentablemente como ya se ha mencionado la problemática radica en la parte práctica y su aplicación.

Capítulo II

2.2. Conceptualización de la figura del derecho al trabajo dentro del derecho ecuatoriano.

Como se analizó anteriormente el derecho al trabajo es un derecho que todos los estados deben de brindar a sus ciudadanos y residentes, con la finalidad de que esa persona pueda generar los ingresos que les permita cumplir con sus necesidades básicas. La legislación ecuatoriana basándose en lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador y en los Tratados de Derechos humanos a los que se encuentra suscrito protege y brinda el derecho al trabajo como uno de los principales derechos que se promueven dentro del estado ecuatoriano.

Doctrinariamente hablando y basándonos en el concepto brindado por el autor Mauricio Yáñez se establece que el “(Yáñez, 2009) derecho al trabajo la facultad que tiene el hombre para exigir se le ofrezca oportunidades para trabajar, el sujeto pasivo de este derecho es el Estado, pues a éste corresponde el promover la realización del bien común”. Esto quiere decir que no es solo un derecho que nos otorga el estado, sino que es un derecho que como ciudadanos debemos de exigir que se nos cumpla a través de oportunidades y fomentos laborables.

El derecho al trabajo en el Ecuador está regido a través de ciertos principios que brindan los parámetros de funcionamiento y de control, estos son:

- Irrenunciabilidad de derechos: Estableciendo que el derecho al trabajo es un derecho al cual no se puede renunciar ni forzar a renunciar, es un derecho que por el simple hecho de ser persona lo tenemos a nuestra disposición. Como concordancia la Constitución de la República del Ecuador establece en el art. 35 y el art. 4 del Código de Trabajo establece lo siguiente: “(Constituyente, 2008) Los derechos del trabajador son irrenunciables, será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración”.

- Intangibilidad: Lo cual establece que las condiciones del trabajador no podrán ser modificadas o perjudicadas por medio de la ley, ya que sus derechos y prestaciones ya se encuentran regulados por una ley orgánica, además de ello ninguna ley puede desmejorar las condiciones del trabajador. Como concordancia la Constitución de la República del Ecuador establece en art 326 numeral 2 “(Constituyente, 2008) Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”.
- Obligatoriedad: Este principio es uno de los más importantes dentro del derecho laboral debido a que “(Yañez, 2009) se entiende en el sentido de que el hombre, por su propia condición natural, está llamado a laborar de acuerdo a su capacidad y posibilidades, a fin de realizarse como persona y proveerse de los bienes y servicios aptos para satisfacer sus necesidades, las de su familia y las de la comunidad de que forma parte.” Es decir que dentro de sus facultades y capacidades y con el fin de cumplir con sus necesidades debe de laborar en lo que este a ese alcance sin discriminación y con la igualdad de oportunidades.
- Libertad: Dentro de este principio se establece como “(Yañez, 2009) la libertad de trabajo como la facultad moral e inviolable de que gozan los hombres para dedicarse a la actividad económicamente productiva que libremente prefieran, dentro de los límites impuestos por el bien común.” Es decir que no podrán ser forzados a realizar labores inadecuadas, desproporcionadas o que la persona no desee o haya aceptado hacer.

Luego de haber analizado el concepto y principios del derecho al trabajo, se puede establecer que es una obligación por parte del estado el brindar un entorno digno, así como oportunidades para desarrollar este derecho con el fin de brindar a los ciudadanos una vida digna, así mismo se establece que se brindara atención prioritaria y no discriminación a personas que tengan alguna discapacidad, estableciendo así como el estado debe de proteger y brindar un

acceso digno al trabajo a las personas que mantienen discapacidades, así como velar que esto se cumpla.

2.3 Garantías para los grupos vulnerables y personas con discapacidad dentro del estado ecuatoriano

La constitución del Ecuador al ser una normativa que busca brindar derechos y obligaciones a las partes se enfoca en brindar protección a los grupos considerados como vulnerables, estos son de acuerdo al art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador:

“(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”.

De acuerdo a la norma las personas que cuentan con una discapacidad tanto sea física como cognitiva tendrían por derecho constitucional esta garantía y privilegio de contar con una atención prioritaria que vaya de acuerdo con las necesidades que mantiene debido a su condición. Las personas con discapacidad dependiendo del nivel de discapacidad podrán realizar distintas actividades, algunos podrán mantener una vida más normal mientras otros tendrán una rutina más limitada debido a su condición.

Algo que es claro es que las personas que padecen de una discapacidad van a tener mayores necesidades, y esto se debe a que por su

² Negritas y subrayado implementado por la autora.

condición sea física o cognitiva deberá de llevar un tratamiento o consumir algún medicamento para mantenerse estable o que su condición no empeore. A pesar de que el estado tiene la obligación de brindar este cuidado médico, es claro que la persona también tiene necesidades adicionales que no pueden ser cubiertas por el estado, frente a ello recurren a buscar oportunidades laborales para poder obtener los recursos económicos necesarios para mantenerse.

2.4 Oportunidades laborales que se establecen en el estado ecuatoriano para las personas con discapacidad

Las oportunidades laborales para las personas con discapacidad son claramente limitadas a comparación de las oportunidades laborales abiertas para las personas que no cuentan con impedimentos a causa de discapacidad, y esto es debido a que lamentablemente se tiene la creencia de que las personas con discapacidad (depende del nivel o tipo de discapacidad), no tiene la capacidad de realizar trabajos manuales o de oficina, cuando es lo contrario y son muy capaces.

Frente a ello los legisladores ecuatorianos cayeron en cuenta de esta problemática y tomaron medidas al respecto es por ello que dentro del Código de Trabajo se establece ciertas normas que obligan a las empresas a contratar un porcentaje de personas con discapacidad, es necesario mencionar que las personas con discapacidad tendrán oportunidades de empleo de acuerdo a su condición y grado de discapacidad, es claro que una persona con 90% de discapacidad física o motriz no podrá trabajar, mientras que alguien que cuente con el 30% o 60% si podría obtener una mayor cantidad de oportunidades laborales.

La norma establece dentro del Código de Trabajo en el art. 42 lo siguiente:

“(CONGRESO NACIONAL, 2005) 33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está

obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral. El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades”.

Lo que este artículo establece es la obligación de tener un mínimo de trabajadores con discapacidad los cuales deben de ser tratados con las mismas condiciones de igualdad que todos los empleados, además de ello la

empresa debe de adaptarse a las necesidades físicas o de movilidad de la persona con discapacidad para que este puede sentirse integrado.

Es claro que la norma constitucional y laboral ecuatoriana brindan la posibilidad a las personas con discapacidad además de ello obligan a través de sanciones a que las empresas cumplan con lo establecido en la ley para que se dé la inclusión necesaria y las personas con discapacidad tengan el acceso al trabajo de manera digna.

Lamentablemente a pesar de contar con la norma necesaria en la práctica muchas empresas contratan a personas con discapacidad de manera ficticia para no darles la verdadera oportunidad o los contratan y los ponen en puestos menores donde no pueden probar su validez y capacidades, para radicar esto y se habilite una estabilidad laboral para las personas con discapacidad el estado debe de brindar políticas públicas sobre la inclusión de personas con discapacidad dentro del ámbito laboral.

2.5 Políticas Publicas aplicables para las personas con discapacidad

El estado ecuatoriano tiene la obligación de establecer políticas públicas de protección e integración para las personas con discapacidad. Frente a ello ha integrado 12 políticas publicas donde se enfoca en brindar la protección y garantía a los derechos de las personas con discapacidad en varios ámbitos las cuales se detallan a continuación (Ministerio de Finanzas, 2018):

- Política 1 Sensibilización
- Política 2 Participación
- Política 3 Prevención
- Política 4 Salud

- Política 5 Educación
- **Política 6 Trabajo SALVAGUARDAR Y PROMOVER EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SIN DISCRIMINACIÓN Y EN IGUALDAD DE CONDICIONES QUE LAS DEMÁS**
- Política 7 Accesibilidad
- Política 8 Turismo, cultura, arte, deportes y recreación Política 9 Protección y seguridad social
- Política 10 Legislación y justicia
- Política 11 Vida libre de violencia
- Política 12 Enfoque de discapacidades en la política pública

Si analizamos la política no. 6 la cual es la única política enfocada al trabajo podremos ver que el plan de trabajo gubernamental solo se enfoca en “(Ministerio de Finanzas, 2018) actividades orientadas a la formación técnica y profesional; inserción laboral digna, productiva, estable y remunerada; en el mercado abierto de trabajo; en relación de dependencia o autoempleo; en entornos laborales accesibles; y, en diversas alternativas ocupacionales tanto en el sector público como privado.”

Es decir que dentro de esa política no se encuentra un plan específico para que se abran más plazas laborales o para que los trabajos sean a largo plazo, no se busca llegar a una estabilidad laboral, si el estado busca un plan que mantenga las obligaciones que establece la norma, así como la protección de los puestos y plazas si se lograría una estabilidad laboral para las personas con discapacidad, pero con políticas públicas amplias que solo repiten lo que está en la norma sin brindar un plan de acción eso no será posible y se seguirán vulnerando los derechos de una estabilidad laboral a las personas con discapacidad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES

Para concluir con el desarrollo del presente trabajo se puede establecer que existe una inestabilidad laboral para las personas con discapacidad debido a que a pesar de que existen varios cuerpos normativos que apoyan no existe un plan de trabajo frente a las políticas públicas para que se implemente de manera correcta estas normas.

Luego de analizar la doctrina y la norma respecto a las oportunidades laborales de las personas en condición de discapacidad se puede analizar que el estado ecuatoriano cuenta con un gran cuerpo normativo que brinda una inclusión y protección a todas las personas que forman parte de este grupo vulnerable.

La problemática radica al momento de su ejecución y aplicación ya que estas normas deben de aplicarse y hacerse valer a través de políticas públicas que ofrezcan en cumplimiento y que establezcan una integración total de las personas con discapacidad, como ya se pudo analizar dentro del presente trabajo las políticas públicas asignadas para el derecho al trabajo de las personas con discapacidad son insuficientes y son una repetición de la norma mas no cuentan con un plan de acción, vulnerando así los derechos de las personas con discapacidad, frente a ello se brinda las siguientes recomendaciones con el fin de mejorar este aspecto.

Tanto la Constitución de la República del Ecuador como los tratados internacionales de derechos humanos, el código laboral y la ley de discapacidades protegen la integridad y estabilidad laboral de la persona con discapacidad, pero no se obtiene la misma protección de los entes gubernamentales para que se dé la total viabilidad de empleos bajo las mismas condiciones de igualdad que las demás personas.

Para concluir las personas con discapacidad no pueden acceder a la totalidad de sus derechos y garantías ya que no cuentan con políticas publicas completas de protección que permita que se lleve a cabo la ejecución de lo establecido en las normas, si se realiza los cambios necesarios dentro de estas políticas se podrá obtener grandes beneficios no solo laborales sino de

una inclusión total para las personas que se encuentran con un grado de vulnerabilidad debido a una discapacidad.

Se establecen las siguientes recomendaciones para ayudar a radicar la problemática existente:

- Establecer un plan de acción donde se integren las políticas públicas.
- Establecer sanciones más rigidas
- Establecer controles periódicos donde se revise que las empresas sigan con las normas de inclusión.

Modificar la política pública número 7 y agregar un proyecto de acción donde se ponga en ejercicio las normas.

Referencias

- Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo* . Quito : CONGRESO NACIONAL.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2018). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral*. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/ley-organica-para-la-justicia-laboral/>
- Constituyente, A. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador* . Quito : Asamblea Constituyente .
- Defensoria del Pueblo . (29 de enero de 2016). *Se Protege Derecho Al Trabajo De Persona Con Discapacidad En Pastaza*. Obtenido de <https://www.dpe.gob.ec/se-protege-derecho-al-trabajo-de-persona-con-discapacidad-en-pastaza/>
- Díaz, M. (2018). *El derecho al trabajo de las personas con discapacidad, elemento necesario para su efectiva inclusión SOCIAL*. Obtenido de <https://www.impunidadcero.org/uploads/app/articulo/56/archivo/1526573364R13.pdf>
- Enciclopedia Concepto. . (2022). *Derecho laboral*. Obtenido de <https://concepto.de/derecho-laboral/>
- Granizo, A. (2016). *Los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Ecuador: estudio de caso - sentencias de acción de protección*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5313>
- Guarderas, C. (2022). *Guía de Derechos Humanos, Inclusión Laboral y Buenas Prácticas para las Personas con Discapacidad* . Obtenido de <https://www.meythalerzambranoabogados.com/post/gu%C3%ADa-de-derechos-humanos-inclusi%C3%B3n-laboral-y-buenas-pr%C3%A1cticas-para-las-personas-con-discapacidad>

- Ministerio de Finanzas. (2018). *12 Políticas para la igualdad en discapacidades*. Obtenido de <https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/Pol%C3%ADtica-desde-la-Agenda-Nacional-para-Igualdad.pdf>
- Ministerio de Trabajo . (2019). *Personas con discapacidad en el ámbito laboral*. Obtenido de <https://saludlaboralydiscapacidad.org/discapacidad-en-el-ambito-laboral/>
- Ministerio del Trabajo . (2017). *Inserción de personas con discapacidades*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>
- O'Reilly, A. (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_091966.pdf
- OHCHR . (2023). *¿Qué son los derechos humanos?* Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights>
- OMS. (2002). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud*.
- ONU. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. ONU .
- Yañez, M. (2009). *La huelga y el paro: problemática de la suspensión de servicios básicos en el canton riobamba*. Obtenido de <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6322/1/tesismau.pdf>



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Izurieta Torres, Daniela Isabel** con C.C 1313109959 autora del trabajo de titulación: **La Inestabilidad laboral de personas con discapacidad por la falta de políticas públicas en Ecuador** previo a la obtención del título de **Abogada de los tribunales constitucionales de la República del Ecuador** 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, 23 de febrero del 2023

f. _____

Nombre: **Izurieta Torres, Daniela Isabel**

C.C: **1313109959**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	La Inestabilidad laboral de personas con discapacidad por la falta de políticas públicas en Ecuador.		
AUTORA	Izurieta Torres, Daniela Isabel		
TUTOR	Romero Oseguera, Diego José		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia		
CARRERA:	Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogada de los tribunales constitucionales de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	23 de febrero de 2023	No. DE PÁGINAS:	20
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, Derecho Constitucional, Derechos Humanos		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Discapacidad, Grupos Vulnerables, Trabajo, Oportunidades, Políticas Públicas, Igualdad.		
RESUMEN:	<p>El presente trabajo se enfoca en desarrollar la problemática existente entorno a la inestabilidad laboral y faltas de oportunidades que mantienen las personas que forman parte de los grupos vulnerables por causa de discapacidad. La constitución de la república del Ecuador ofrece a todos los ciudadanos ecuatorianos el derecho al trabajo, además de ello dentro de la norma se recalca las consideraciones especiales que se le otorgan a las personas que mantiene un grado de discapacidad, con la finalidad de proteger su integridad dentro de la vulnerabilidad que mantienen, es por ello que el estado ecuatoriano al ser un estado con una constitución garantista que brinda derechos a sus ciudadanos debe de enfocarse en no solo implementar normativas que brinde oportunidades laborales a las personas con discapacidad sino también agregar políticas públicas que se ejecuten para que en la práctica se pueda tener condiciones laborales de igualdad a pesar de contar con una discapacidad. Frente a ello el trabajo desarrolla la problemática antes mencionada y realiza un análisis doctrinario y normativo para finalizar el presente trabajo con recomendaciones que puedan mitigar la problemática expuesta.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 98 527 3599	E-mail: daniela.izurieta@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Ab. Ángela María Paredes Cavero, Mgs.		
	Teléfono: +593-0908649924		
	E-mail: Angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			