



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Sistema de Posgrado

Facultad de Jurisprudencia

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

IV PROMOCIÓN PARALELO "A"

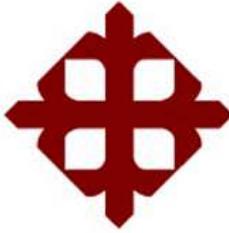
"EXAMEN COMPLEXIVO "

Tema: "DISCRIMINACIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y CON ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS EN LAS PROVINCIAS DEL AZUAY Y CAÑAR EN EL AÑO 2012 Y 2015"

MAESTRANTE: Ab. Jaime Ramiro Abad Benítez

CATEDRÁTICO: Dr. Nicolás Rivera Herrera

ENERO – 2016



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL**

AUTORIZACIÓN

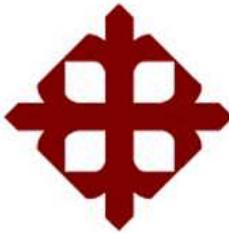
Yo, Abg. Jaime Ramiro Abad Benítez

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del examen complejo **DISCRIMINACIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y CON ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS EN LAS PROVINCIAS DEL AZUAY Y CAÑAR EN EL AÑO 2012 Y 2015**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 01 días del mes de Julio del año 2016

EL AUTOR:

Abg. Jaime Ramiro Abad Benítez



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Abg. Jaime Ramiro Abad Benítez

DECLARO QUE:

El examen completo "DISCRIMINACIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y CON ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS EN LAS PROVINCIAS DEL AZUAY Y CAÑAR EN EL AÑO 2012 Y 2015" (Tema del examen complejo) previo a la obtención del **Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional**, ha sido desarrollado 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 01 días del mes de Julio del año 2016

EL AUTOR

Abg. Jaime Ramiro Abad Benítez

ÍNDICE

CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN.....	1
EL PROBLEMA.....	1
OBJETIVOS	2
Objetivo General.....	2
Objetivos Específicos	2
BREVE DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL.....	2
CAPÍTULO II.....	3
DESARROLLO.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
Antecedentes	3
Descripción del Objeto de Investigación	4
Variables y Preguntas de Investigación	4
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	5
Antecedentes de Estudio	5
Bases Teóricas	7
1.- Antecedentes de las personas discapacitadas o necesidades especiales	7
2.- El Contrato de Trabajo y la relación laboral en Ecuador	8
2.1.- Definiciones.....	8
2.2.- Elementos	9
2.3.- Clasificación	10
2.4.- El contrato de trabajo y la relación Laboral	10
2.5.- La impunidad en el ámbito laboral	11
3.- Retrospectiva histórica del Derecho al Trabajo.....	11
4.- Reconocimiento del Derecho al Trabajo en la legislación ecuatoriana.....	13
5.- Principios constitucionales del Derecho al Trabajo	17
6.- Los derechos de las personas con discapacidades o necesidades especiales.....	24
METODOLOGÍA	26
Modalidad (modalidad, categoría y diseño).....	26
Población (cuadro de las unidades de observación)	26
Métodos de investigación (métodos teóricos y métodos empíricos)	27
Procedimiento	28

CAPÍTULO III	29
CONCLUSIONES.....	29
RESPUESTAS.....	29
CONCLUSIONES.....	36
RECOMENDACIONES	37
BIBLIOGRAFÍA	38
ANEXOS.....	43
ANEXO NO. 1: DESARROLLO DE LA PROPUESTA	43

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

EL PROBLEMA

Existe en el país la *Ley Orgánica de Discapacidades*, que tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, tratados e instrumentos internacionales, así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intelectual. Esta Ley ampara a las personas con discapacidad, sean ecuatorianos o extranjeros, que se encuentren en el territorio ecuatoriano, así como a las y los ecuatorianos que estén en el exterior, sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad. (www.correolegal.com , s.f.)

El Código Laboral del Ecuador vigente establece la inserción laboral de las personas con discapacidades o necesidades especiales en toda institución pública o privada, garantizando de esta forma que este grupo de atención prioritaria tenga los mismos derechos que el resto de los trabajadores. Pero surge la interrogante en cuanto ¿Es realmente efectiva la inserción laboral de las personas con discapacidad o necesidades especiales en el Ecuador?. De manera que dentro de esta investigación, se analizarán los antecedentes del derecho laboral, sus principios y finalmente, los derechos que tienen las personas con discapacidad o necesidades diferentes, de acuerdo a la normativa legal interna.

OBJETIVOS

Objetivo General

Verificar el cumplimiento de la inserción laboral de las personas con discapacidad o necesidades especiales, para emitir una propuesta de Anteproyecto de Ley para reformar el Código Laboral aumentar las sanciones al empleador que por discriminación no contrata y cumple con la normativa laboral.

Objetivos Específicos

- 1.- Estudiar las bases del Derecho Laboral.
- 2.- Analizar lo que es una discapacidad o necesidad especial.
- 3.- Determinar los fundamentos existentes para sostener que la discapacidad o necesidad especial no influye en el desempeño laboral.
- 4.- Emitir un Anteproyecto reformativo al Código Laboral para aumentar las sanciones al empleador que por discriminación no contrata y cumple con la normativa laboral.

BREVE DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL

Se entiende que discapacidad es toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para un ser humano, que al interactuar con diversas barreras, impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, y en igualdad de condiciones con las demás. Tomando en cuenta lo anteriormente anotado, esa restricción o ausencia de capacidad de desempeñar una actividad en forma normal de una persona con discapacidad, no es motivo suficiente para que sea discriminado y no se le brinden los derechos y garantías que a los demás ecuatorianos y ecuatorianas. Hemos de considerar para ello la igualdad y la no

discriminación que constan dentro de la Constitución de la República y en los instrumentos internacionales(Estefania & Yépez, 2014).

CAPÍTULO II

DESARROLLO

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Antecedentes

El problema que se encuentra latente en la actualidad es la falta de inclusión y la evidente discriminación hacia las personas que sufren de necesidades especiales o catastróficas, ya que esto les imposibilita la movilización o la agilidad en el desarrollo de una actividad normal. Estando dentro de este grupo incluso los mismos empleadores, que consideran que su producción se ve afectada porque no cuentan con la agilidad necesaria. Hay que considerar que en el Ecuador, las reformas laborales ya abarcan la garantía del acceso al derecho al trabajo de este grupo de personas, pero en la práctica todavía hay mucho por hacer.

Actualmente, aunque parece que no es realidad, hay casos de discriminación tanto en empresas públicas como privadas debido a las discapacidades o necesidades especiales, se lo denigra, rebaja, se le encargan menos tareas, se lo aísla del grupo de trabajo, de manera que éste termina presentando su renuncia para no seguir en un ambiente hostil debido a sus deficiencias. Un proceso continuo de discriminación al que se ve sometido el trabajador o la trabajadora, de tal forma que ya cansados de estas situaciones que tienen que soportar a diario, no les queda otra opción que renunciar voluntariamente, lo cual es lógico que perjudica su estabilidad emocional, social y económica.

En forma general se puede hacer referencia a que no existe la normativa jurídica suficientemente efectiva para prevenir que se haga discriminación a las

personas que sufren de discapacidad o enfermedades catastróficas, sino que se encuentran en situación de vulnerabilidad e inseguridad jurídica. Se trata por lo tanto de brindar a este grupo de personas consideradas como vulnerables el acceso y el trato justo dentro del ámbito laboral, para que sus compañeros de trabajo y sus empleadores sean conscientes de las sanciones que se les aplicaría en caso de que los sometan a trato discriminatorio, vejatorio, violento, agresivo y de bullying.

Descripción del Objeto de Investigación

En el presente ensayo se estudia y analiza las dificultades que tienen que soportar las personas con discapacidades o enfermedades catastróficas cuando se encuentran en relación de dependencia o están en necesidad de conseguir un trabajo. Sus limitaciones físicas o mentales afectan a su desarrollo normal en todos los sentidos, pero no por eso se les debe rechazar o discriminar, ya que la mayoría sí está por el contrario en capacidad de trabajar, jugar, aprender y gozar de una vida saludable y plena. Corresponde al Estado como ente rector el hacer cumplir las normativas jurídicas y laborales vigentes, para garantizar al ciudadano o ciudadana, el acceso a sus derechos, entre ellos el de trabajo. Incluso se sabe que hay testimonios de empresarios que afirman que sus empleados con discapacidad son empleados más productivos.

Variables y Preguntas de Investigación

Variable Independiente

Personas con discapacidad o necesidades especiales

Indicadores

Carné del CONADIS

Variable dependiente

Inserción laboral

Indicadores

Acceso a un lugar de trabajo estable

Preguntas

¿Las personas con discapacidad o necesidades especiales están siendo insertadas eficazmente en el Ecuador?

¿Ya no existe la discriminación por discapacidad o necesidades especiales en el plano laboral en el Ecuador?

¿Realizan los Inspectores del Ministerio de Relaciones Laborales inspecciones para controlar que los empleadores cumplan con la inserción laboral de las personas discapacitadas o con necesidades especiales?

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Antecedentes de Estudio

Como antecedente de la presente investigación se ha tomado en consideración la opinión de Serrano (2008) quien en su trabajo titulado *Inserción laboral de jóvenes con discapacidad: Análisis de las prácticas laborales*, afirma que:

Uno de los desafíos de la sociedad actual es el de enfrentarse al reconocimiento y la valoración de la diversidad humana, tratando de superar los modelos de organización normalizados en los que las personas con discapacidad veían disminuidas sus oportunidades de participación. En la actualidad se formulan políticas destinadas a promover la plena participación e intervención de las personas con discapacidad en los procesos económicos, sociales y educativos inspirados en el principio de igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos (Serrano, 2008, p. 99).

Realmente es un desafío en la actualidad que los empleadores contraten a personal con discapacidad, no se les reconoce sus derechos ni se respeta lo que manda la Ley. Defendiendo los derechos de las personas con discapacidad a la inclusión laboral, dice Lupercio (2011) en su tesis de grado para la Universidad de Cuenca que:

El derecho a la inclusión laboral, es el Derecho Humano inalienable al trabajo digno con el que cuentan las personas con discapacidad, a fin de dejar de ser seres humanos que malviven a expensas de la caridad, acorde a sus capacidades, adecuando el medio (accesibilidad) donde se desenvuelven a fin de que no constituya un impedimento para trabajar; organismos internacionales como la OIT y la ONU, han establecido Convenios y Recomendaciones, tendientes a lograr que los Estados erradiquen las condiciones de desigualdad en el acceso al trabajo de este grupo humano (p. 34).

Haciendo una revisión de antecedentes bibliográficos más actual, se ha de considerar la investigación realizada por Rodríguez y Yépez (2014) para la Universidad Central del Ecuador, en donde especifican datos de la OIT y del CONADIS sobre la estadística actual de personas con discapacidad en el país y los problemas existentes para su inserción laboral, la misma que a pesar de existir la normativa pública al respecto, no ha tenido los resultados que se esperaban iba a recibir de parte del sistema privado empresarial. En palabras de las autoras queda claro que:

Actualmente, se estima que por lo menos una de cada diez personas a nivel mundial tiene una deficiencia física, mental o sensorial, lo que representa aproximadamente 650 millones de personas que se ven adversamente afectadas por la presencia de algún tipo de discapacidad, de las cuales 450 millones se encuentran en edad de trabajar según las cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)(p. 56)

Las mismas autoras Rodríguez y Yépez (2014) acotan además que: según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Ecuador ocupa el primer lugar entre los países de América Latina por poseer un considerable porcentaje de su población con algún tipo de discapacidad, seguido por México y Panamá; además de acuerdo a las estadísticas del Consejo

Nacional de Igualdad de Discapacidades del Ecuador (CONADIS), se reportó que existen 1.608.334 personas con Discapacidad (PCD), representando el 12,14% del total de la población en el Ecuador; de las cuales 830.000 son mujeres y 778.594 hombres, cifras que equivalen al 51.6% y al 48,4% respectivamente; cabe recalcar que 592 mil personas presentan discapacidad física, 432 mil tienen discapacidad mental, 363 mil corresponden a discapacidad visual y 213 mil a auditiva (p. 57).

Finalmente las autoras Rodríguez y Yépez (2014) llegan a la conclusión de que:

pese al esfuerzo realizado por parte del Gobierno Nacional al efectuar innovaciones y cambios tanto en la Constitución, Código de Trabajo, Leyes Orgánicas, Reglamentos y Normas, entre otros, e inclusive elevar a categoría de Política de Estado la atención, inclusión y prevención de la discapacidad, dichas políticas públicas hasta el momento no han generado los efectos previstos, respecto a su derecho a acceder a un trabajo acorde a sus aptitudes el cual debe ser remunerado en condiciones de igualdad de oportunidades, reduciendo e incluso evitando su deserción laboral; por lo que dicha inserción en el mercado de trabajo ha sido la excepción no sólo en los últimos años (p. 57).

Bases Teóricas

1.- Antecedentes de las personas discapacitadas o necesidades especiales

Desde la antigüedad las personas con necesidades diferentes fueron llamados *discapacitados/das* siendo indistintamente despreciados, adorados, compadecidos, aniquilados o temidos según las ideologías imperantes en el grupo social de pertenencia (Ferraro, 2001). En las antiguas culturas primitivas se abandonaba y dejaba morir a los niños/niñas con deformaciones físicas o discapacitados. Si eran adultos se los apartaba de la comunidad; se los consideraba incapaces de sobrevivir una existencia acorde con las exigencias sociales establecidas. El mismo Aristóteles, en el siglo V a.c; describe como los espartanos eliminaban a sus discapacitados o deformes arrojándolos desde la cima del monte Taigeto.

Fue con el advenimiento del cristianismo que se inició un verdadero movimiento de asistencia y consideración hacia los minusválidos, los marginados, los desprotegidos. En la Edad Media, los enfermos y deformes eran apartados y marginados. En los tiempos modernos aparecen nombres precursores en el campo de la rehabilitación. Itard sienta las bases de una pedagogía médica. Posteriormente, Seguin y Esquirol inician científicamente el estudio de la necesidad especial mental.

Con el pasar de los años, se han intensificado las luchas de los movimientos sociales por los derechos de las personas con necesidad especial, ya que la persona con necesidad especial pasó a ser miembro de un grupo minoritario que ha estado sistemáticamente discriminado y exigido por la sociedad. Estas luchas se orientaron para destacar los ámbitos limitantes que enfrenta la persona con necesidad especial: educación, empleo, transporte, acomodación, etc., que son el resultado no de las deficiencias de las personas sino consecuencia de actitudes de la población asociadas al abandono social y político en el que se encuentran. (Lachwitz & Breitenbach, 2002)

2.- El Contrato de Trabajo y la relación laboral en Ecuador

2.1.- Definiciones

Se lo puede definir de acuerdo a la opinión del Dr. Cabanellas (2009), quien afirma que "es el suscrito, con uno o más patronos, por una entidad laboral; esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados" (p. 89). Para el Dr. Ossorio (2009) "el contrato individual de trabajo se caracteriza por las condiciones de subordinación (del trabajador con respecto al patrono), de continuidad y de colaboración" (p. 134).

En las legislaciones modernas, este contrato no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, por cuanto la ley le impone limitaciones, encaminadas principalmente a proteger los derechos del trabajador.

Esas normas, por afectar el orden público, no pueden ser renunciadas por los interesados en perjuicio del trabajador, aun cuando sí mejoradas por los contratantes. Esto es lo que con más propiedad puede llamarse contrato individual de trabajo, que puede pactarse por escrito o verbalmente, si bien esta segunda forma es la más corriente.

A falta de contrato, son las normas del Código Laboral las que regulan las relaciones y finalmente en caso de contratos nulos, se aplican las mismas regulaciones legales, para satisfacer los derechos provenientes del trabajo cumplido. Teniendo en consideración lo manifestado, el objetivo del estudio del contrato de trabajo, es analizar la estructura y las características que califican a la figura jurídica, como parámetros de la relación laboral. El Art. 8 del Código de Trabajo define al contrato individual de trabajo como “el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra y otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (2013).

2.2.- Elementos

Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:

- a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y
- c) Un salario como retribución del servicio.

Una vez reunidos los tres elementos, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

2.3.- Clasificación

La clasificación general de los contratos de trabajo la encontramos en el Art. 11 del Código del Trabajo, el mismo que textualmente dice:

El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido y ocasional;
- d) A prueba:
- e) Por obra cierta, por tarea y destajo
- f) Por enganche; y,
- g) Individual o por equipo (C.T., 2010)

2.4.- El contrato de trabajo y la relación Laboral

La relación contractual entre una empresa y una persona natural es considerada una relación contractual; mediante esta el trabajador se compromete a brindar su capacidad física e intelectual en beneficio de la organización. Una de las características de esta relación es que el trabajador está sometido al poder de subordinación constante de parte de la empresa que lo contrata, de manera tal que la empresa contratante tiene la facultad de impartir órdenes que el trabajador está obligado a cumplir, siempre y cuando las órdenes se ajusten a la ley y a lo pactado en el contrato, si es que este existe(www.gerencie.com, 2010).

Una relación laboral se configura en el momento en que se presentan tres elementos inconfundibles que son: Subordinación, Remuneración y Prestación personal del servicio. Para que una relación laboral se configure como tal, no hacen falta solemnidades especiales, sino que basta con que se presenten los tres elementos mencionados para que la ley la reconozca como tal, de suerte que no es

necesario que medie un contrato de trabajo escrito o verbal, ni siquiera un contrato de servicios, basta con que en la realidad se puedan identificar los tres elementos ya mencionados. La relación laboral está mucho más allá del contrato de trabajo, puesto que la ausencia o existencia de este, en nada afecta la relación laboral. El contrato de trabajo es un formalismo en el cual se pactan ciertas condiciones pero que en ningún momento afectan la relación laboral, toda vez que esta se da por sí misma como consecuencia de la existencia de una realidad en la que se configuren los famosos tres elementos previamente mencionados(www.gerencie.com, 2010).

2.5.- La impunidad en el ámbito laboral

El gobierno ecuatoriano ha tomado acciones para mejorar el mercado laboral con el fin de prevenir la impunidad frente a los atropellos de los derechos laborales. Sin embargo aún existen diferentes casos de acoso, hostigamiento, amedrentamiento, criminalización y judicialización de la protesta, persecución política, despidos injustificados, desprestigio laboral; casos que atentan a los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras. En ocasiones incluso llegando hasta el extremo del exterminio físico - situación que afortunadamente en el Ecuador todavía no se presenta con la crudeza y gravedad de otros países.(Internacional de Servicios Públicos, 2011)

3.- Retrospectiva histórica del Derecho al Trabajo

Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. “El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba” (Del Buen, 1974), pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el Derecho al trabajo en el sentido

técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había Derecho del trabajo(Fernández, 2014).

La caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses “El ocio es el enemigo del alma” es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante “Todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal) y el poder de la Iglesia Católica” (Guerrero, 1982)(Fernández, 2014)(Pita, 2015)

También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismo de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia, así surge las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los Señores Feudales le reconozcan su existencia y le den valor.Al final de la Edad media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase

consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial (Fernández, 2014)(Pita, 2015).

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir(Guerrero, 1982).

Así en Francia en 1791 se da la llamada *Le Chatelier* que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

4.- Reconocimiento del Derecho al Trabajo en la legislación ecuatoriana

Es a partir de la época en que el país deja de ser parte de la Gran Colombia y adopta en la Constituyente de 1830 el nombre de República del Ecuador, cuando empiezan a surgir los primeros pasos para el reconocimiento del Derecho Laboral, aunque todavía se encuentra regida por aquellos terratenientes dueños de los grandes feudos y que por consiguiente eran los dueños y propietarios de la vida de los que estaban en niveles inferiores, razón por la cual el reconocimiento de sus derechos no es todavía del todo en cuanto a igualdad y libertad, de tal forma que en la primera Carta Magna, en su artículo 12 se dice que: “para entrar en goce de los derechos de ciudadanía se requería, 1.- Ser casado, o mayor de edad, de 22 años de edad, 2.- Tener una propiedad o bien raíz, valor libre de 300 pesos o ejercer alguna profesión o industria útil, sin sujeción a otro como sirviente doméstico o jornalero; 3.- Saber leer y escribir” (Vásquez, 2004), se trata por lo tanto no de la concesión de un derecho, sino del discriminen, del condicionamiento del acceso a los derechos ciudadanos para aquellos que formaban la mayoría del pueblo: trabajadores, campesinos e indios.

Esta disposición estuvo vigente con respecto a la limitación de los derechos de la ciudadanía hasta la aprobación de la Constitución del año 1861, en la cual se hace el reconocimiento de los derechos de los trabajadores. Lamentablemente aquellos inicios de acceso a los derechos del trabajador, se vieron totalmente pisoteados con la Constitución de 1869, bajo el gobierno de Gabriel García Moreno, que la historia pasó a renombrar como la *Carta Negra*. En ella se pasaba a exigir la profesión de la religión católica apostólica y romana, como requisito para poder acceder y ejercer los derechos como ciudadano ecuatoriano, lo cual iba en forma totalmente clara en contra de la libertad que tenían los ecuatorianos para elegir la libre profesión religiosa, pero que implicaba a su vez que el que no cumpliera no podía tampoco tener acceso a los beneficios de un trabajo.

Un hecho importante que no puede ser olvidado, es el acontecido en el año de 1852, con la expedición de la Ley de Manumisión de los Esclavos, emitida bajo el gobierno del Presidente José María Urbina. En ella sobresale el fin del trabajo como esclavo dentro del país. Avanzando en la historia, en el año 1861 se encuentra en vigencia el Código Civil, cuerpo legal en el que se encuentra lo que podría llamarse como la primera regulación jurídica de la relación laboral en base a lo que es el arrendamiento de servicios: “El arrendamiento es un contrato en que las dos partes se obligan recíprocamente, la una a conceder el goce de alguna cosa, o a ejercer una obra o a prestar un servicio, y la otra a pagar por este goce, obra o servicio, un precio determinado” (Trujillo, 2008).

Es en la Presidencia de Baquerizo Moreno, cuando se promulga la PRIMERA LEY OBRERA, el día 11 de noviembre de 1916, en las que se establece principalmente para el trabajador los siguientes beneficios: que todo trabajador sea de la naturaleza que fuere, no será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, seis días a la semana, y queda exento del trabajo en los días domingos y días de fiesta, concomitantemente se regula la bonificación por horas excedentes de trabajo, diurno y nocturno; y el servicio por turnos, además se establece la figura jurídica laboral, del desahucio del contrato, con lo que se

franquea que se deberá notificar con treinta días de anticipación, con prevención de pagar daños y perjuicios(Jiménez, 2013).

La SEGUNDA LEY OBRERA se publica con fecha 22 de septiembre de 1921, por el presidente Dr. José Luis Tamayo, estableciendo la diferenciación clara entre obrero, jornalero y patrón, además:

se incluye por primera vez al Estado, y a las entidades de derecho público, se establece la equivalencia entre accidentes de trabajo, y enfermedad profesional, también se regula las indemnizaciones que debe percibir el trabajador o sus familiares, cuando se presenten la incapacidad total o parcial, o la muerte del obrero, se califica como figura jurídica laboral, el caso fortuito y de fuerza mayor, y la negligencia del obrero, como casos de excepción del patrono, se establece también el tiempo de las prescripciones de las acciones provenientes del trabajo y se señala el procedimiento y la competencia en las contravenciones de trabajo(Jiménez, 2013).

Para el año de 1922, el país se encontraba atravesando una de las primeras crisis económicas surgidas de las restricciones económicas de la Primera Guerra Mundial que dio paso a la devaluación del sucre frente al dólar. Se encuentra en la presidencia el Dr. José Luis Tamayo, quien poco o nada pudo hacer para evitar para controlar los abusos y privilegios de las clases dominantes y que hacía mella en el sentir del pueblo trabajador ecuatoriano. Habíase creado ya la Confederación Obrera del Guayas, los que reclamaban mejores salarios, reducción de horas de trabajo semanal pero al estar la situación político económico tan frágil a comienzos de enero se decreta lo que hoy se conoce como *la Primera Gran Huelga de Trabajadores Ecuatorianos*.

Haciendo una síntesis de esta fecha tan dolorosa para el trabajador ecuatoriano, se puede decir que el día 15 de noviembre las masas trabajadoras salieron a las calles a exigir mejores condiciones laborales, pero fueron reprimidos por los batallones de soldados enviados por las autoridades para reprimirlos sin ningún tipo de miramientos, de tal manera que al final del día las calles de Guayaquil literalmente estaban anegadas en la sangre de los hombres y mujeres valientes que salieron a pelear por el sueño de acceder a mejores condiciones de trabajo. Finalmente se debe anotar que esta fecha es la que señala los cambios

profundos en materia económica, social y jurídica en beneficio de las y los trabajadores ecuatorianos.

Continuando con la revisión de la evolución del Derecho Laboral ecuatoriano, llegamos a la presidencia del Dr. Isidro Ayora Cueva, en cuya administración se dio la reconocida *Legislación Social Juliana* con un contenido de Leyes y Decretos, en los que sobresalen los siguientes puntos: el 15 de julio de 1926, mediante el decreto Nro.-24 se crea la Inspectoría General del Trabajo, el 15 de julio de 1926, mediante decreto supremo se organiza la Junta Consultora del Trabajo, adscrita al Ministerio de Previsión Social, esta junta se encargaría de realizar y estudiar los diferentes problemas laborales del Ecuador, como fin tenía la de encontrar soluciones para el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. Con fecha 29 de julio de 1926, mediante decreto supremo Nro. 31 se crea el Reglamento Sobre Inspección del Trabajo, con el cual se trata de aplicar las Leyes y Decretos relativas a las condiciones de trabajo, esto es horas de trabajo y la protección a los trabajadores, trabajo nocturno, trabajo suplementario, disposiciones relativas la higiene y salubridad, seguridad de los trabajadores en las fábricas, indemnizaciones en casos de accidentes de trabajo, y más disposiciones vigentes sobre el contrato de trabajo el 4 de marzo de 1927, se promulga la Ley de Prevención del trabajo, en cuyo artículo uno se estipula La obligación de los patrones de asegurar a sus subalternos condiciones de trabajo que nos presenta un peligro alguno para su salud o vida. En esta misma Ley de prevención en su artículo 5 se prohíbe ocupar a mujeres y a menores de 18 años de edad en trabajos peligrosos, en el Art. 6 garantiza a la mujer embarazada estabilidad laboral, y licencia remunerada con el 50% del salario, cuatro semanas antes y seis semanas después del alumbramiento (Valarezo, 2012).

Finalmente en el año de 1938, se promulga el Primer Código del Trabajo, por el General Alberto Enríquez Gallo, ratificado por la Asamblea Constituyente, siendo publicado en los Registros Oficiales del 78 al 81 del 14 de noviembre de 1938 (Aguilar, 2005). La Primera Codificación del Código del Trabajo se sustenta en 27 Decretos reformativos y dos resoluciones interpretativas, emitidas el 4 de septiembre de 1961.

5.- Principios constitucionales del Derecho al Trabajo

- PRINCIPIO DE CONTINUIDAD

En Derecho laboral, se conoce como el principio de continuidad laboral, a aquel principio que instruye al juez, ante duda, estimar la duración del contrato individual de trabajo en la mayor extensión posible según los hechos y la realidad demostrada (De la Cueva, 1979). La naturaleza jurídica del principio se basa en que normalmente el trabajo es la principal fuente de ingreso económico de trabajo, por lo que el contrato debe considerarse lo más extenso posible dentro, para así beneficiar al trabajador en la consolidación de las situaciones jurídicas relacionadas con el trabajo.

Para entender este principio debemos decir que el contrato de trabajo no es un contrato inmutable, sino todo lo contrario, una de sus características es su mutabilidad en el tiempo. Toda relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron origen precisamente porque estamos hablando de un contrato que involucra el quehacer humano. Esto, como lo veremos más adelante, tiene íntima conexión con otro importante principio cual es el de la "primacía de la realidad" (Walker, 1981). Por lo tanto partimos también de la base que la relación laboral no puede ser pasajera sino que se supone una vinculación que se quiere, por mutuo acuerdo, prolongar en el tiempo. (Fernández, 2014).

Esto se entiende porque uno de los principales fundamentos de la relación de trabajo es que el trabajador se identifique con la Empresa, de ahí que también redunde en interés del empresario que aquél permanezca a su servicio el mayor tiempo posible en vista de la especialización y conocimiento que de su negocio ha alcanzado a través del tiempo. La antigüedad tiene especial connotación especialmente si la estudiamos desde el punto de vista económico, es decir, si vemos que de ella se hace depender las indemnizaciones y derechos de los

trabajadores, se fomenta, por parte de las legislaciones laborales, la prolongación en el tiempo de la relación de trabajo(Fernández, 2014).

Garantizar la estabilidad laboral de los empleados ha sido una de las consignas más importantes que han enarbolado juristas, laboristas, sindicalistas y políticos desde que se comprendió la importancia social que posee y otorga el trabajo como fuente de ingresos y garante de la economía familiar e individual, y eso no se discute. Puede leerse en el literal "d" del artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del "Protocolo de San Salvador" que los Estados reconocen el derecho a "la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación..

Según Cortés (2000) “la estabilidad laboral es el derecho del trabajador de conservar su empleo en tanto no haya una justa causa para despedirlo” (p. 12). Los sistemas legales tendientes a proteger la estabilidad pueden clasificarse en:

- Estabilidad propia o absoluta: Si no media justa causa el despido se considera un acto nulo, subsisten las obligaciones del empleador, incluida la del pago de salarios, y se ordena la reincorporación al empleo. El incumplimiento de la reincorporación genera consecuencias que varían según el modelo elegido El empleador es compelido a retomar al despido y pueden aplicarse sanciones conminatorias a ese fin. Si el empleador no lo reincorpora sólo tiene derecho a una indemnización.
- Estabilidad impropia o relativa: El trabajador despedido sin causa es acreedor a una indemnización que según la legislación puede ser:
- Tarifada, se calcula en base a datos objetivos (en general la antigüedad en el empleo y la remuneración)

- No tarifada, el juez la fija de acuerdo al perjuicio ocasionado concretamente por el despido. En este caso cobran relevancia las circunstancias personales del trabajador tales como la familia a cargo, la dificultad en obtener nuevo empleo, la edad, etc.

- PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD

Definición.- Las características para que un derecho se considere adquirido son las siguientes:

- 1) Irrevocabilidad del título, esto es, de la causa generadora del derecho.
- 2) Concurso de la voluntad de una manera expresa, o que resulte tácitamente de los actos o de los hechos emanados de él, en el título o la causa generatriz del derecho. Afirma que si un derecho se funda en título revocable no es definitivo, por cuanto puede ser por quien dependa del derecho. Pero la irrevocabilidad no es condición necesaria del derecho adquirido.

Teoría de los Derechos Adquiridos.- Se basa en la distinción entre lo que es una mera expectativa y lo que es un derecho adquirido; el último es un derecho formalmente constituido y en ejercicio, mientras que la expectativa es la situación en la que si se cumplen ciertas condiciones y formalidades, se adquirirá un derecho, pero como el derecho no se tiene aún, no puede ser ejercido todavía. El derecho adquirido es intocable por leyes posteriores, mientras que la expectativa tiene que someterse y adaptarse a la nueva legislación. Admite la retroactividad de la ley cuando viola los derechos adquiridos, pero no la contempla, cuando solamente desconoce simples expectativas. Esta regla fue originada por el Romano Teodosio II, que decía que la ley se debía aplicar a los hechos futuros, no a los hechos pasados, ni a los hechos en curso de constitución.

Bermúdez (2009) establece que toda nueva ley debe nacer bajo el imperio de la anterior, de lo contrario existirá el conflicto de las leyes. Una nueva ley no puede alterar los derechos incorporados al patrimonio del individuo – o derechos adquiridos -, sino, sólo los derechos en expectativa. Posición nacida en el siglo

XIX y abandonada por la doctrina moderna. Aquí el problema radica en descifrar lo que debe entenderse por *derecho adquirido* (p. 42).

Intangibilidad de los Derechos Laborales.- Los trabajadores al momento de establecer la posibilidad de que algunas de sus conquistas económicas pueda ser disminuida o simplemente no ampliada o no mejorada no mencionan el principio constitucional de intangibilidad de los derechos laborales, reclaman el respeto a *sus derechos adquiridos*. Sin ir en contra de los Derechos Laborales, hay que decir que, la teoría de los derechos adquiridos que tiene que ver con ese principio de intangibilidad de los derechos laborales, ha sido a mi modo de ver, tergiversada por los trabajadores. Es legítimo hablar de derechos adquiridos cuando realmente son derechos adquiridos, es decir, cuando se han dado los presupuestos para acceder a determinado beneficio y se está gozando de ese beneficio. Por ejemplo, si una persona cumple con los requisitos para ganar un bono adicional que se paga por haber trabajado más de seis años para un mismo empleador; aquel trabajador que cumplió siete años de trabajo debe percibir ese bono. Eso es una realidad para él. Si el bono mencionado se obtiene como derecho previsto en un contrato colectivo, en la siguiente negociación de ese contrato puede ser modificado, por ejemplo, se podría variar las cantidades dependiendo de los años trabajados, y fijar montos mayores para quienes tengan más de siete años de labor.

A un trabajador, que ya estaba percibiendo el bono, y que de acuerdo a la nueva norma debería tener un monto menor, no se le podría rebajar lo que estaba percibiendo, eso es un *derecho adquirido*, pero aquel que todavía no cumplía el requisito para percibir el bono, no podría pedir el monto vigente bajo el anterior contrato, porque su derecho a percibir ese bono era una mera expectativa, no constituía un derecho adquirido todavía. Por lo tanto no se puede, a título de derechos adquiridos, pretender que ciertos derechos económicos se mantengan indefinidamente, pues su existencia depende de la situación económica de la empresa, del empleador, o en su caso, del país mismo.

Por estas razones, considero que es justo que los trabajadores luchen porque sus derechos se respeten, se mejoren y se amplíen, pero no sería legítimo ni justo,

en determinadas circunstancias por las que pueda atravesar el país, que pretendan que las normas legales no cambien en materia de beneficios económicos, sobre todo si eso es necesario para la modernización del Estado, y principalmente si a título de que se respeten derechos adquiridos, se pretende que se beneficien ciertos grupos en perjuicio de otros o de la comunidad.

- PRINCIPIO DE IGUALDAD

El derecho a la igualdad de tratamiento en materia laboral se encuentra "como se puede observar- ampliamente reconocido por el ordenamiento jurídico, tanto por normas de índole interno laboral, como por instrumentos internacionales de jerarquía superior (convenios de la OIT) y de rango constitucional" (De los Santos, 2009).

- PRINCIPIO DE LIBERTAD LABORAL

El Derecho del Trabajo impone, a través de normas heterónomas y de otros productos de la autonomía colectiva, derechos mínimos que considera derecho necesario ("iuscogens") y que resultan no sólo irrenunciables sino también indisponibles para el trabajador (Méndez, 2009). Este ordenamiento protege al trabajador mediante una sustracción normativa de contenido, afectando el objeto mismo del negocio, mediante un sistema atípico en el derecho privado, ya que se destaca la posibilidad de que, por encima de esos "mínimos", las partes puedan pactar individualmente otras condiciones que consagren mayores beneficios para el trabajador (Fernández, 2014).

- PRINCIPIO DE EQUIDAD

La equidad de género es la capacidad de ser equitativo, justo y correcto en el trato de mujeres y hombres según sus necesidades respectivas. La equidad de género se refiere a la justicia necesaria para ofrecer el acceso y el control de recursos a mujeres y hombres por parte del gobierno, de las instituciones educativas y de la sociedad en su conjunto. Es una garantía que se reconoce a los individuos frente a

los poderes públicos. Se ha dado al precepto un alcance limitado al tratamiento legislativo, excluyendo la desigualdad derivada de la interpretación y aplicación de la ley. Así, en varios pronunciamientos ha sostenido que "la desigualdad debe resultar del texto mismo de la norma, y no de la interpretación que de ella hagan los encargados de aplicarla"(Fernández, 2014, pág. 41).

- PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral. Constituye otro elemento que diferencia nuestra rama del Derecho de otras; en éstas la irrenunciabilidad de derechos es más bien un principio: las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo afecte derechos de terceros de buena fe; en nuestra materia es todo lo contrario, pues aún a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es NULA ABSOLUTAMENTE: no es permitido privarse, aún por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral (Fernández, 2014, pág. 45)

- PRINCIPIO DE JUSTICIA SOCIAL

La Constitución de la OIT dice: "La paz universal y duradera sólo puede alcanzarse si se basa en la justicia social". La necesidad de consolidar aún más los esfuerzos de la comunidad internacional en la erradicación de la pobreza y en la promoción de empleo pleno y trabajo decente, igualdad de género y acceso al bienestar social y justicia para todas las personas. Se refiere a los objetivos y metas de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de 1995, en la cual los Gobiernos reconocieron que el crecimiento económico debería promover la equidad y la justicia, y que "una sociedad para todos" debe basarse en la justicia social y el respeto por todos los derechos humanos y libertades fundamentales.(Fernández, 2014, pág. 46)(Organización Internacional del Trabajo, s.f.)

- PRINCIPIO PROTECTOR

Da especial protección a la parte más débil de la relación de trabajo, esto es el trabajador. Es el principio rector del Derecho del Trabajo, confiriéndole a esta rama jurídica su carácter peculiar como derecho tutelar de los trabajadores.”Dentro de este principio se garantizan derechos como la de proteger la vida y salud de los trabajadores, la protección de las remuneraciones, la suscripción del contrato laboral, negociación colectiva, poder entablar reclamos administrativos y acciones judiciales contra su empleador(Fernández, 2014, pág. 47)

- PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

“Significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.El trabajador puede estar en situación de vulnerabilidad cuando pretenda discutir la verdadera naturaleza de la relación laboral, cuando lo que se encuentra escrito no está conforme con la realidad de los hechos, por ello, siempre se deberá tomar en cuenta lo que ocurre en la práctica, sobre lo que está escrito en el contrato, puesto que incluso lo que está escrito, puede ser utilizado para ocultar y vulnerar los derechos del trabajador(Fernández, 2014, pág. 47).

- PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD

“Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.”Debe existir razonabilidad en las pretensiones de los trabajadores, al igual que en el ofrecimiento de los empleadores, la razonabilidad los acerca a ambas partes para encontrar la solución, por el contrario, lo irrazonable sirve para agudizar el conflicto (Fernández, 2014, pág. 48)

- PRINCIPIO DE BUENA FE

“Significa que debe prevalecer la realidad sobre la apariencia (lifting the veil). Se presume la existencia de relación laboral con solo presentar pruebas respecto a que se ha cumplido una prestación bajo subordinación”(Fernández, 2014, pág. 48)

6.- Los derechos de las personas con discapacidades o necesidades especiales.

1. No discriminación.- Ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada, ni sus derechos podrán ser anulados a causa de su condición de discapacidad.

2. In dubio Pro hominem: En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, éstas se aplicarán en el sentido más favorable y progresivo a la protección de las personas con discapacidad.

3. Igualdad de oportunidades: Todas las personas con discapacidad son iguales ante la Ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la Ley en igual medida sin discriminación alguna. No podrá reducirse o negarse el derecho de las personas con discapacidad y cualquier acción contraria que así lo suponga será sancionable.

4. Responsabilidad social colectiva: Toda persona debe respetar los derechos de los discapacitados y sus familias, así como de conocer de actos de discriminación o violación de derechos de personas con discapacidad está legitimada para exigir el cese inmediato de la situación violatoria, la reparación integral del derecho vulnerado o anulado, y la sanción respectiva según el caso.

5. Celeridad y eficacia: En los actos del servicio público y privado se atenderá prioritariamente a las personas con discapacidad y el despacho de sus requerimientos se procesarán con celeridad y eficacia.

6. Interculturalidad: Se reconoce las ciencias, tecnologías, saberes ancestrales, medicinas y prácticas de las comunidades, comunas, pueblos y nacionalidades para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad de ser el caso.

7. Participación e inclusión: Se procurará la participación protagónica de las personas con discapacidad en la toma de decisiones, planificación y gestión en los asuntos de interés público, para lo cual el Estado determinará planes y programas estatales y privados coordinados y además los medios necesarios para su participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad.

8. Accesibilidad: Se garantizará el acceso de las personas con discapacidad al entorno físico, al transporte, la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales; así como, la eliminación de obstáculos que dificulten el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y se facilitará las condiciones necesarias para procurar el mayor grado de autonomía en sus vidas cotidianas

En este numeral 8, se menciona que se debe eliminar de manera inmediata todos los obstáculos que se encuentran en las calles, aceras, avenidas, parques, lugares de circulación pública que impidan el libre tránsito o movilización de nuestros hermanos con discapacidad.

Este es el caso gravísimo en algunas ciudades del país, cuyos habitantes desaprensivos y abusivos rompen las aceras, con el fin de acondicionar rampas que les permita cómodamente guardar sus vehículos. Esta acción es atentatoria, ilegal, delictiva y grave, ya que afecta y daña un bien público que es de uso de todos, más aún de las personas con discapacidad. Ustedes no se imaginan los accidentes y caídas que a diario sufren los invidentes, los apuros que pasan las personas de edad avanzada, las señoras embarazadas o que llevan a su niño en coche.

9. Protección de niños, niñas y adolescentes con discapacidad: Se garantiza el respeto de preservar su identidad.

10. Atención Prioritaria: En los planes y programas de la vida en común se les dará a las personas con discapacidad atención especializada y espacios preferenciales, que respondan a sus necesidades particulares o de grupo.

Esta Ley tan elemental, humana y necesaria contiene una serie de garantías y beneficios para los ciudadanos con discapacidad, que permanecieron en anteriores leyes, constituciones y gobiernos en el más absoluto abandono, y excluidos de sus más elementales derechos. Hoy, en el Gobierno de la Revolución Ciudadana, es una realidad que entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial y que todos los ecuatorianos debemos y tenemos la obligación de conocerla y ponerla en práctica para lograr entre todos el tan anhelado Buen Vivir.

METODOLOGÍA

Modalidad (modalidad, categoría y diseño)

La investigación fue cuali-cuantitativa. Cualitativa porque nos ayudó a entender el fenómeno jurídico y sus características. Cuantitativa porque para la investigación de campo se utilizó la estadística descriptiva.

La presente investigación fue de carácter DESCRIPTIVO Y BIBLIOGRÁFICO, porque estuvo dirigida a determinar como es y cómo está la situación de las variables, a la vez que fue de aplicación al ofrecer propuestas factibles para la solución del problema.

Población (cuadro de las unidades de observación)

Unidad de Observación	Población	Muestra
------------------------------	------------------	----------------

Jueces y Juezas	6	6
Empleadores	15	15
Trabajadoras y Trabajadores	15	15
Profesionales	92	92

Métodos de investigación (métodos teóricos y métodos empíricos)

Se aplicaron los siguientes métodos:

- INDUCTIVO, DEDUCTIVO que nos permitió lograr los objetivos propuestos y ayudó a verificar las variables planteadas.
- INDUCTIVO, porque analizamos otros factores como por ejemplo considerar el estudio o la aplicación de casos para llegar a la Ley.
- DEDUCTIVO, porque detallamos toda la estructura en sus principios y leyes generales para comprender, llegar a la solución de problemas en su futura aplicación.
- ANALÍTICO-SINTÉTICO, porque este método hizo posible la comprensión de todo hecho, fenómeno, idea, caso, etcétera.
- HISTÓRICO-LÓGICO, porque analizamos científicamente los hechos, ideas del pasado comparándolo con hechos actuales.
- DESCRIPTIVO-SISTÉMICO, porque fue una observación actual de los fenómenos y casos, procurando la interpretación racional.

TÉCNICAS

ENCUESTAS.- Se las realizó a la población determinada para conocer cuáles fueron sus expectativas.

INSTRUMENTO: El instrumento utilizado fue el Cuestionario.

Procedimiento

- a) Se procede a la recolección de la información bibliográfica, jurídica y de internet, para fundamentar la parte teórica y conocer el pensamiento de autores, juristas y profesionales sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad.

- b) Se aplicó el instrumento del cuestionario a los participantes de la muestra, de esta forma se obtuvo información valiosa sobre lo que es la discriminación en el ámbito laboral a las personas con discapacidad y el respeto de sus derechos.

CAPÍTULO III CONCLUSIONES

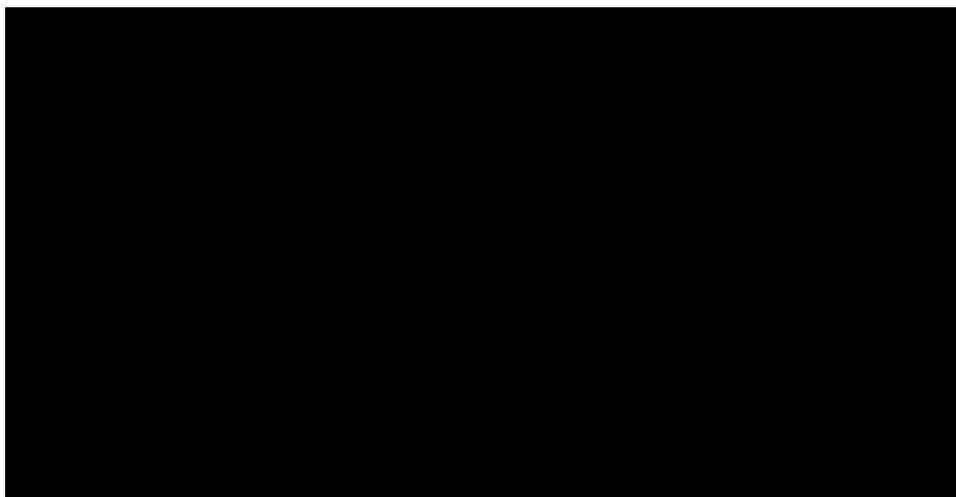
RESPUESTAS

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA ENCUESTA REALIZADA A EMPLEADORES, TRABAJADORES, JUECES DE LO LABORAL Y ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO

Pregunta No. 1.- ¿Cree que en el Ecuador todavía existe discriminación laboral en casos de discapacidad?

Tabla No. 1

a \ f	Jueces	Empleadores	Trabajadores	Profesionales	fa	fr
Sí	5	12	11	61	89	70%
No	1	3	4	31	39	30%
Total					128	100%



Fuente: Encuesta

Investigador: Jaime Abad

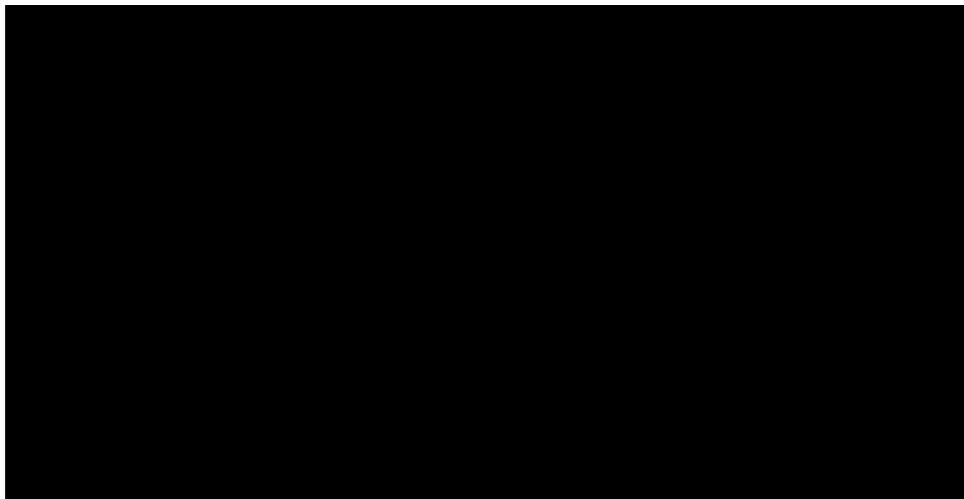
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 70% responde en forma afirmativa y el 30% en forma negativa. Se concluye, por lo tanto, que en el Ecuador todavía existe discriminación laboral en casos de discapacidad. Es evidente que todavía persiste tanto empleadores como trabajadores que someten a sus compañeros y compañeras a todo tipo de discriminaciones por su situación vulnerable ante sus disminuidas capacidades que aunque no afectan su desempeño laboral, si afectan a su desempeño social por las situaciones vejatorias a las que son sometidos.

Pregunta No. 2.- ¿Existen grupos que sufren de discriminación laboral?

Tabla No. 2

a \ f	Jueces	Empleadores	Trabajadores	Profesionales	fa	fr
Sí	5	10	5	58	78	61%
No	1	5	10	34	50	39%
Total					128	100%



Fuente: Encuesta

Investigador: Jaime Abad

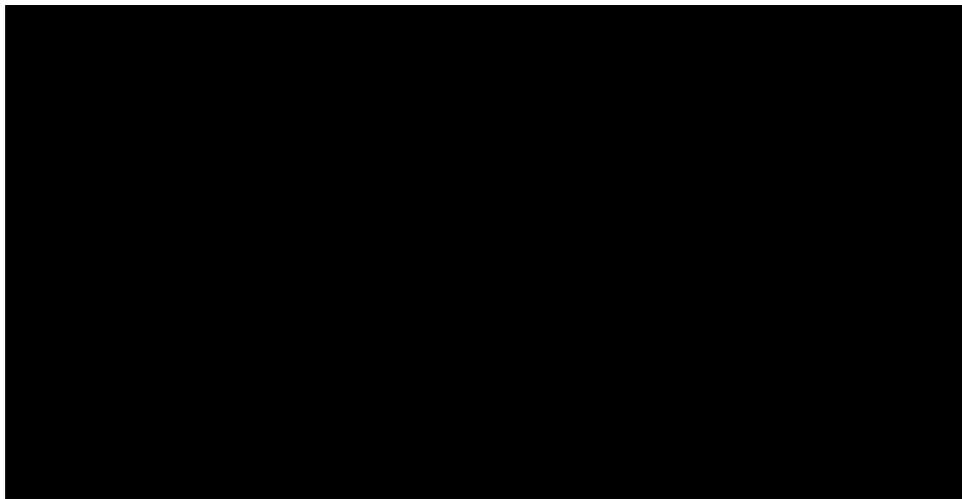
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 61% responde en forma afirmativa y el 39% en forma negativa. Se concluye, por lo tanto, que actualmente si existen grupos que sufren de discriminación laboral. Estos grupos de los que se menciona en esta pregunta están relacionados a las personas con discapacidades y situaciones catastróficas como son las enfermedades, ya que se les dificulta no solo el poder acceder al derecho al trabajo, sino también al desempeño de otro tipo de actividades que perjudican su situación social y emocional.

Pregunta No. 3.- ¿Considera que el Estado ecuatoriano es responsable de la discriminación laboral a las personas con discapacidad?

Tabla No. 3

a \ f	Jueces	Empleadores	Trabajadores	Profesionales	fa	fr
Sí	4	11	9	57	81	63%
No	2	4	6	35	47	37%
Total					128	100%



Fuente: Encuesta

Investigador: Jaime Abad

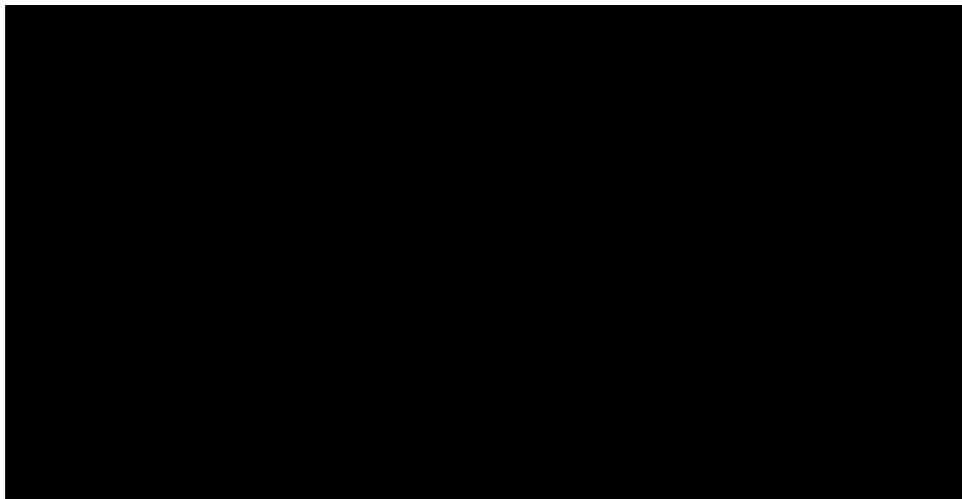
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 63% responde en forma afirmativa y el 37% en forma negativa. Se entiende, por lo tanto, que el Estado ecuatoriano es responsable de la discriminación laboral en casos de personas con discapacidad. En opinión de los encuestados es lógico que el Estado es el responsable ya que es el encargado de velar por el cumplimiento de las garantías y derechos de todos los ecuatorianos y ecuatorianas, no solo en su amplitud de derechos y acceso laboral, sino para poder acceder al buen vivir: una buena atención médica, una buena seguridad seguridad, poder vivir en un ambiente sano y desempeñando sus funciones.

Pregunta No. 4.- ¿Las políticas públicas y jurídicas garantizan efectivamente el derecho al trabajo para las personas con discapacidad?

Tabla No. 4

a \ f	Jueces	Empleadores	Trabajadores	Profesionales	fa	fr
Sí	5	6	12	58	81	63%
No	1	9	3	34	47	37%
Total					128	100%



Fuente: Encuesta

Investigador: Jaime Abad

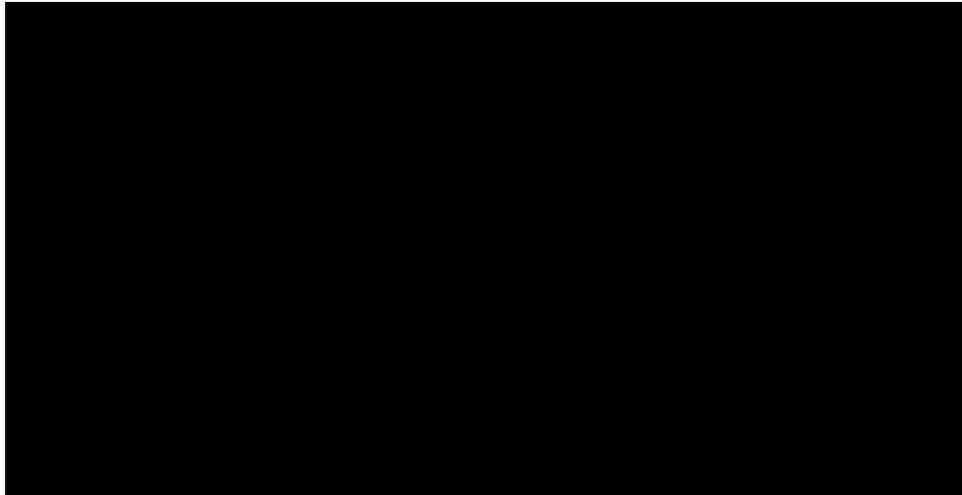
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 63% lo hace en forma afirmativa y el 37% en forma negativa. Se puede decir que si hay políticas públicas y jurídicas que garanticen el derecho al trabajo a las personas con discapacidad, pero lamentablemente son poco aplicadas y vigiladas por las autoridades correspondientes. Se ha podido evidenciar de acuerdo al grupo encuestado que esto se encuentra efectivamente garantizado en los papeles legales, pero no en la práctica, ya que todavía persiste la discriminación debido a la situación vulnerable y limitante de las personas, por los que los consideran que no están en capacidad de ser productivos.

Pregunta No. 5.- ¿Conoce cuáles son las políticas públicas que ha implementado el Estado Ecuatoriano en materia de protección laboral para las personas discapacitadas?

Tabla No. 5

a \ f	Jueces	Empleadores	Trabajadores	Profesionales	fa	fr
Sí	5	10	11	69	95	74%
No	1	5	4	23	33	26%
Total					128	100%



Fuente: Encuesta

Investigador: Jaime Abad

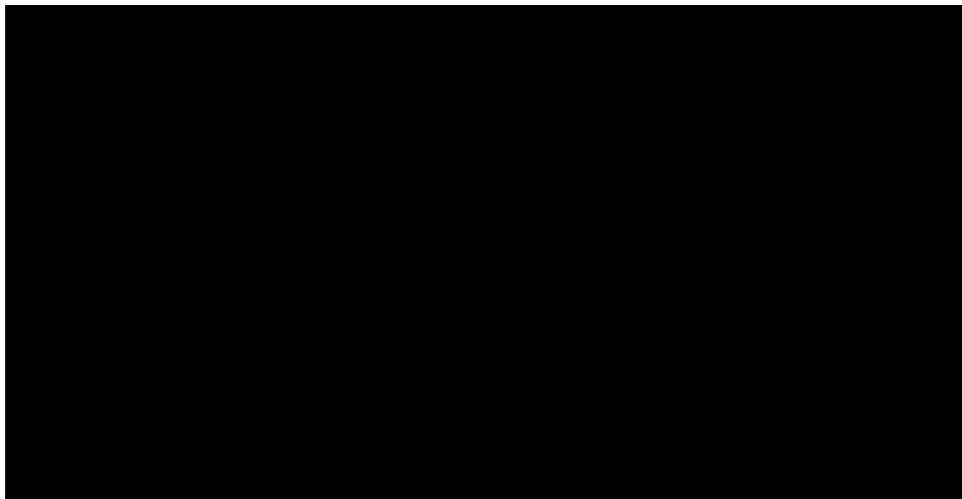
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 74% responde en forma afirmativa y el 26% en forma negativa. Se concluye por lo tanto, que los encuestados si conocen cuáles son las políticas que ha implementado el Estado ecuatoriano para garantizar el acceso al trabajo de las personas con discapacidad. Es de conocimiento de las personas participantes de estas políticas, pero no todas son factibles de poder realizarlas, sobre todo porque hay siempre inconvenientes para el trabajador, ya que sus limitaciones impiden poder decir que son productivos.

Pregunta No. 6.- ¿Ha sido consultado para tramitar causas de despido porque el trabajador tiene alguna discapacidad?

Tabla No. 6

a \ f	Jueces	Empleadores	Trabajadores	Profesionales	fa	fr
Sí	5	10	5	58	78	61%
No	1	5	10	34	50	39%
Total					128	100%



Fuente: Encuesta

Investigador: Jaime Abad

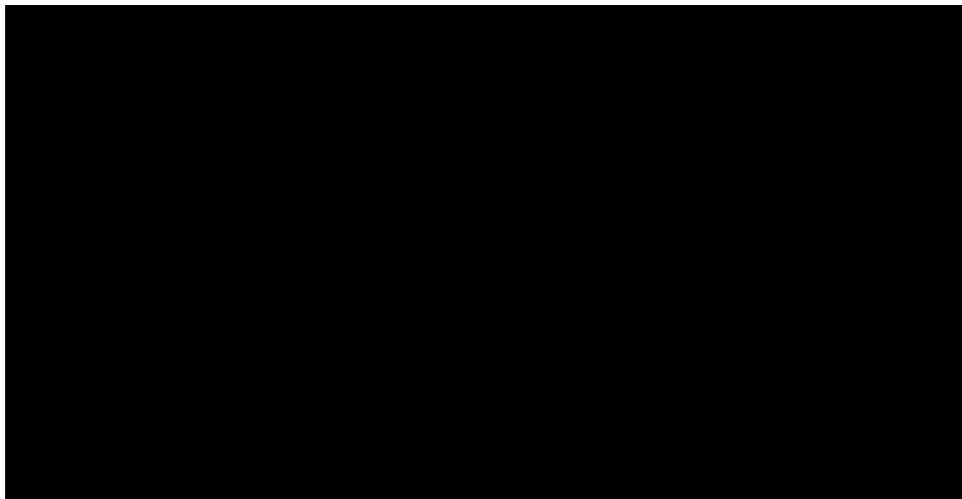
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 61% responde en forma afirmativa y el 39% en forma negativa. Concluyéndose entonces que si ha sido consultado para tramitar causas de despido por sufrir alguna discapacidad. Los encuestados afirman que no se han visto ninguna situación en la que hayan tenido que despedir o ser despedidos por situación de vulnerabilidad, pero sí que han sido llamados la atención ya que ante enfermedades graves, los permisos se vuelven constantes.

Pregunta No. 7.- ¿Cree que el empleador que no contrata a una persona con discapacidad está cometiendo un acto de discriminación?

Tabla No. 7

a \ f	Jueces	Empleadores	Trabajadores	Profesionales	fa	fr
Sí	6	10	11	71	98	77%
No	0	5	4	21	30	23%
Total					128	100%



Fuente: Encuesta

Investigador: Jaime Abad

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 77% responde en forma afirmativa y el 23% en forma negativa. Concluyéndose que el empleador verdaderamente está discriminando a la persona que solicita trabajo porque se encuentra con alguna discapacidad. En opinión de los encuestados esta situación se ha vuelto demasiado criticada, sobre todo porque cuando un empleador tiene una empresa pequeña necesita que sus trabajadores sean productivos, y lamentablemente no pueden contratar a una persona con discapacidad, ya que eso les dificulta sus metas, pero si están comprometidos en que cuando el negocio sea mayor, las ganancias si darán para poder contratarlos.

CONCLUSIONES

Al finalizar la investigación se plantean las siguientes conclusiones:

- El concepto de no discriminación es muy vasto y en continua evolución y por tanto se hace necesario ir encontrando soluciones que abarquen el conjunto de situaciones que se vienen presentando como producto de la comisión de tales actos. La situación de inferioridad en que el trabajador se encuentra frente al empleador determina su condición de debilidad, lo que constituye el fundamento de la existencia del derecho del trabajo.
- Ahora bien, el trabajador que padece una afección en su salud y que por tanto deriva en una discapacidad, es tan trabajador como aquel que goza de buena salud, ambos son merecedores de la protección que la legislación les depara; pero el primero se encuentra en situación de inferioridad en relación al segundo. Es por eso que se puede afirmar, sin vacilaciones, que los casos de los trabajadores víctimas de discriminación vinculada a su discapacidad deben ser abordados con especial detalle y sensibilidad de parte de los legisladores, los abogados y los magistrados.
- Es evidente que existe en la sociedad actual la discriminación hacia todas las personas que tienen necesidades especiales o alguna discapacidad, lo que en opinión de los demás, no les permite desarrollar ningún tipo de actividad sea dentro del ámbito familiar, social y mucho menos el laboral. Este tipo de discriminación al que se ha visto sometido este grupo de personas les ha hecho merecedoras de la protección tanto a nivel nacional como internacional del reconocimiento de sus derechos y de la igualdad en el acceso a los beneficios que el Estado otorga, de tal forma que la discriminación a la que tanto tiempo han sido sometidos, la ley la desecha.

- El Ecuador ha adoptado una serie de medidas desde la aprobación de la Constitución en el año 2008, sobre todo en el ámbito laboral, para lograr la inserción de las personas con discapacidad o necesidades especiales, de tal forma que no se sientan discriminadas sino más bien, sientan lo que es ser parte del entorno productivo y económico del país. Es por lo tanto una obligación legal y moral de todo empleador, otorgar la oportunidad a este grupo de personas, de formar parte del futuro del país, contribuyendo con su esfuerzo, perseverancia y fuerza productiva.

RECOMENDACIONES

Se proponen las siguientes recomendaciones:

- Que se revise constantemente la legislación ecuatoriana, con respecto a la protección del trabajador, para que se garantice su salud y las condiciones de trabajo en casos de trabajadores con discapacidades. Adoptando medidas necesarias para garantizar la estabilidad laboral de las personas con necesidades especiales o discapacidades, para que no sean objeto de discriminación o despido intempestivo por parte del empleador. Incluso planteando la elaboración de un documento crítico sobre la vulneración de los derechos del trabajo a los trabajadores con discapacidades.
- Que las Inspectorías de Trabajo, realicen operativos más frecuentes y efectivos, para evitar que el empleador abuse de sus trabajadores con discapacidad, sin darles las seguridades apropiadas y el clima laboral para la realización de sus labores. Sugiriendo a la Inspectoría del Trabajo que realice más controles con respecto a las cuotas de personal con necesidades especiales que tienen que laborar dentro de las empresas privadas, además de que se les acredite los valores correspondientes a todos los beneficios sociales a los que tienen derecho como trabajadores ecuatorianos.

- Aplicar mano dura con las sanciones a aquellos empleadores que no contratan a los solicitantes del empleo por presentar una evidente discapacidad. Facilitando cursos y seminarios a las empresas privadas sobre el trato, talento humano y contratación de personas con necesidades especiales, para que de esta forma eviten sanciones, multas y procesos por atentar contra los derechos de las personas vulnerables.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) AGUILAR, L. (2005). Derecho y Legislación Laboral del Ecuador . Cuenca: Editorial Jurídica LYL.
- 2) BERMÚDEZ, M. (2009). Derecho del trabajo. México; Editorial Oxford.
- 3) CABANELLAS, G. (2009). Diccionario Jurídico Elemental . Buenos Aires: Heliasta.
- 4) CATANESE, M. (2009). Garantías Constitucionales del proceso penal. Universidad de Buenos Aires.
- 5) CORTÉS, J. (2000). Los derechos de las trabajadoras en los países andinos. Documento preparado para la elaboración de este informe. Lima, sin publicar.
- 6) CLIMENT, J. (2009). Formulario del derecho del trabajo. México: Editorial Esfinge.
- 7) DE BUEN L, N. (1974). Derecho del Trabajo. México: Ed. Porrúa.
- 8) DE LA CUEVA, M. (1979). El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo II. México: Editorial Porrúa.
- 9) FERRARO, L. P. (2001). Derechos Humanos y Discapacidad. Buenos Aires: Ed. Humanitas.
- 10) GUERRERO, G. (1982). Introducción al Derecho del Trabajo. Ed. Temis.
- 11) JIMÉNEZ, S. (2013). Necesidad de tipificar como delito la explotación del trabajador y la trabajadora en relación de dependencia cuando se les obliga a jornadas diarias de trabajo superiores a las establecidas en el Código de Trabajo. Tesis. Loja, Loja, Ecuador: Universidad Nacional de Loja.
- 12) KROTOSCHIN, E. (1968). Instituciones del Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- 13) LACHWITZ, K., & BREITENBACH, N. (2002). Derechos Humanos y Discapacidad Intelectual. Publicación de Inclusión Internacional.
- 14) LUPERCIO, L. (2011). El derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuenca-Ecuador.
- 15) SOLANA, M. (2000). Manual de mis prestaciones y derechos laborales. México: Editorial Ecafsa.

- 16) REINOSO, B. (2014). Las Remuneraciones de los Operarios y Aprendices Artesanales y el Derecho de Igualdad en los Beneficios Laborales. Universidad Nacional de Loja.
- 17) MÉNDEZ, R. (2009). Derecho laboral, un enfoque práctico. México: Editorial McGrawHill
- 18) OSSORIO, M. (2009). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Guatemala: DATASCAM.
- 19) PITA, J. (2015). DIAGNÓSTICO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y EL ABUSO DE LOS PATRONOS QUE CONTRATAN Y SUBORDINAN BAJO ESTA MODALIDAD EN LA CIUDAD DE ESMERALDAS. Esmeraldas: Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas.
- 20) SANROMAN, R. (2009). Derecho laboral. México: Editorial McGrawHill.
- 21) RODRÍGUEZ, E. M., & YÉPEZ, A. B. (2014). Análisis de las políticas dirigidas a la inserción socio-laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. El caso de la Universidad Central del Ecuador.
- 22) RUIZ, R. (2009). El Principio de Igualdad entre hombres y mujeres. Del ámbito público al ámbito jurídico - familiar.
- 23) SERRANO, M. P. (2008). Inserción laboral de jóvenes con discapacidad: Análisis de las prácticas laborales. Pedagogía social: revista interuniversitaria, (15), 99-111.
- 24) TRUJILLO, J. (2008). Derecho del Trabajo, Tomo 1, 3ra ed., Centro de Publicaciones PUCE, Quito, 2008
- 25) VÁSQUEZ, L. (2004). Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual; Editora Jurídica Cevallos: Quito
- 26) WALKER, F. (1981). Nociones elementales del derecho del trabajo. Editorial Jurídica de Chile. Santiago de Chile, 1981
- 27) Valarezo, H. (2012). NECESIDAD DE REFORMAR LA RELACIÓN CONTRACTUAL DE LOS CONTRATOS DE PLAZO FIJO, DETERMINADOS EN EL CAPÍTULO X DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, REFORMANDO LA INSTITUCIÓN DEL DESAHUCIO, A FIN DE GARANTIZAR EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL, O UNA LIQUIDACIÓN JUSTA. Tesis. Loja, Loja, Ecuador: Universidad Nacional de Loja.

Legislación:

- 28) ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE (2008).
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación
de Estudios y Publicaciones, Quito.
- 29) ASAMBLEA NACIONAL (2010). Código del Trabajo. Quito, Pichincha,
Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- 30) Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos
en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del "Protocolo
de San Salvador"

Internet:

- 31) CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Sentencia C-645/11.
Reconocimiento de una retribución a los trabajadores asociados de las
cooperativas de trabajo. En:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/C-645-11.htm>
- 32) ABREU, S. (2012). Discriminación en el mercado de trabajo. En:
http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=5048
- 33) DE LOS SANTOS, M. (2009). Derechos Humanos: compromisos
internacionales, obligaciones nacionales. Biblioteca Jurídica Virtual. No.
12. En:
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/refjud/cont/12/cle/cle13.htm>
- 34) FERNÁNDEZ, F. (2014). La Discriminación Laboral en el sector privado
de los adultos mayores: derecho al trabajo y buen vivir. Obtenido de
<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3126/1/TUAMDL003-2014.pdf>
- 35) Internacional de Servicios Públicos. (2011). PERSECUCIÓN Y
CRIMINALIZACION DE LA LUCHA LABORAL EN EL ECUADOR.
Obtenido de
http://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/session13/EC/ISP_UPR_ECU_S13_2012_InternacionalServiciosPublicos_S.pdf
- 36) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (s.f.). Informe de
la Comisión Mundial. Obtenido de
<http://www.ilo.org/fairglobalization/report/lang--es/index.htm>
- 37) PACI, J. (2007). El Principio de la Igualdad reflejado en la Jurisprudencia
de Argentina y España. Revista Justiniano. En:
www.justiniano.com/revista_doctrina/principio.htm
- 38) PALAVECINO, C. (s.f.) Los Principios del Derecho del Trabajo. En:
<https://www.u-cursos.cl/derecho/2012/2/D128A0523/.../657849.pdf>

- 39) ROMERO, F. (s.f.). La Crisis de los Principios del Derecho del Trabajo. Universidad San Martín de Porres. En:
www.derecho.usmp.edu.pe/.../La_crisis_de_los_principios_del_derecho_del_trabajo.pdf
- 40) www.correolegal.com . (s.f.). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Obtenido de <http://www.correolegal.com.ec/bdcs/tsm93/tv000004.pdf>
- 41) www.gerencie.com. (2010). *Relación laboral*. Obtenido de <http://www.gerencie.com/relacion-laboral.html>

ANEXOS

ANEXO NO. 1: DESARROLLO DE LA PROPUESTA

ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República que establece que 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.

Que, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 326 de la Carta Magna, los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario;

Que, la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que 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

En ejercicio de las atribuciones que le concede la Constitución y la Ley, la Asamblea Nacional expide la siguiente:

REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Refórmese el Artículo 195.1 sobre Prohibición de Despido y Declaratoria de Ineficaz:

Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.

De igual forma es ineficaz el despido intempestivo contra las y los trabajadores contratados y que presentan necesidades especiales o discapacidades, en razón del derecho al trabajo digno garantizado constitucionalmente.

Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187.

Disposición Final.- La presente Reforma entrará en vigencia a partir de su fecha de publicación en el Registro Oficial.

Dado y firmado en la ciudad metropolitana de San Francisco de Quito, a los nueve días del mes de enero del año dos mil dieciséis.

Gabriela Rivadeneira

Presidenta Asamblea Nacional del Ecuador



**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, Jaime Ramiro Abad Benítez, con C.C: # 010277616-8 autor(a) del trabajo de titulación: **DISCRIMINACIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y CON ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS EN LAS PROVINCIAS DEL AZUAY Y CAÑAR EN EL AÑO 2012 Y 2015** previo a la obtención del grado de **MASTER 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 graduación 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 graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 01 de Julio del 2016

f. _____

Nombre: Jaime Ramiro Abad Benítez

C.C: 0102776168



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	"DISCRIMINACIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y CON ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS EN LAS PROVINCIAS DEL AZUAY Y CAÑAR EN EL AÑO 2012 Y 2015"		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Jaime Ramiro Abad Benítez		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Dr. Teodoro Verdugo o Dr. Luis Ávila. Dr. Nicolás Rivera		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Derecho Constitucional		
GRADO OBTENIDO:	Master en Derecho Constitucional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	01 de Julio del 2016	No. DE PÁGINAS:	42
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	DISCRIMINACIÓN LABORAL – DISCAPACIDAD – ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>Existe en el país la “Ley Orgánica de Discapacidades”, que tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, tratados e instrumentos internacionales, así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intelectual. Esta Ley ampara a las personas con discapacidad, sean ecuatorianos o extranjeros, que se encuentren en el territorio ecuatoriano, así como a las y los ecuatorianos que estén en el exterior, sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o</p>			

representante legal y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad. El Código Laboral del Ecuador vigente establece la inserción laboral de las personas con discapacidades o necesidades especiales en toda institución pública o privada, garantizando de esta forma que este grupo de atención prioritaria tenga los mismos derechos que el resto de los trabajadores. Pero surge la interrogante en cuanto ¿Es realmente efectiva la inserción laboral de las personas con discapacidad o necesidades especiales en el Ecuador?. De manera que dentro de esta investigación, se analizarán los antecedentes del derecho laboral, sus principios y finalmente, los derechos que tienen las personas con discapacidad o necesidades diferentes, de acuerdo a la normativa legal interna.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0984755946	E-mail: jaime.abad@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: NuquesMartinez Hilda Teresa	
	Teléfono: 0998285488	
	E-mail: tnuques@hotmail.com	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA	
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	