



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

**“LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS A
PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL”**

**Trabajo de Titulación para optar al título de Abogado de los tribunales y Juzgados de
la República del Ecuador**

Autor:

Medina Sarmiento Hugo Fernando

TUTOR:

Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez

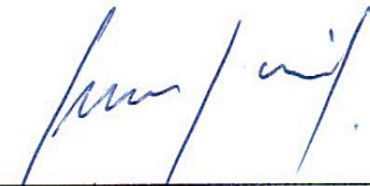
Riobamba , Ecuador 2023

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, **Medina Sarmiento Hugo Fernando**, con cédula de ciudadanía 0601144728, autor del trabajo de investigación titulado: **“LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL”**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mi exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor(a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 16 marzo del 2023



Hugo Fernando Medina Sarmiento
C.I: 0601144728

**DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE
TRIBUNAL**

Quienes suscribimos, catedráticos designados Tutor y Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación: **"LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL"**

Por Hugo Fernando Medina Sarmiento, con cédula de identidad número **060114472-8**, certificamos que recomendamos la **APROBACIÓN** de este con fines de titulación. Previamente se ha asesorado durante el desarrollo, revisado y evaluado el trabajo de investigación escrito y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba, a los quince días del mes de marzo del 2023.

Dr. Wilson Rojas
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO

Abg. Danny Silva
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

Dr. Hugo Hidalgo
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

Dr. Fernando Peñafiel
TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “La discriminación laboral y la vulneración de derechos a personas con discapacidad visual”, por Hugo Fernando Medina Sarmiento, con cédula de identidad número 0601144728, bajo la tutoría de Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 08 de junio del 2023

Dr. Wilson Rojas
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO

Firma

Abg. Danny Silva
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

Firma

Dr. Hugo Hidalgo
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

Firma

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO



Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO



CERTIFICACIÓN

Que, **MEDINA SARMIENTO HUGO FERNANDO** con CC: 0601144728, estudiante de la Carrera **DERECHO**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **"LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL"**, cumple con el 9%, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio URKUND, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente, autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 22 de mayo de 2023



Firmado electrónicamente por:
**FERNANDO PATRICIO
PENAFIEL RODRIGUEZ**

Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez

TUTOR

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación principalmente a Dios, por permitirme la vida.

A mi esposa por ser un pilar fundamental en mi proyecto de vida y estar siempre presente sin importar las circunstancias o algunas diferencias de opiniones.

A mis hijos e hijas por ser un impulso permanente que me permiten seguir subiendo por cada peldaño de mi existencia.

A mis nietas que en algún momento de sus vidas aprenderán a seguir difundiendo el respeto a los derechos de las personas vulnerables.

A la Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), por haber financiado mis estudios universitarios.

Hugo Fernando Medina Sarmiento

AGRADECIMIENTO

A mi familia que siempre estuvo predispuesta a ayudarme y apoyarme en esta etapa de mi vida con mucha paciencia y generosidad como son Gladys, Abigail, Lupita, Wilson, José, Johanna, Fernanda, Mariana, María del Carmen, Martita, Aidita, Anita., Luis, Jorge, Sofía, Fernanda, Edith, Majo, Ángel, Marcos, Aitana.

A todos mis compañeros de curso que compartieron sus conocimientos y destrezas incondicionalmente.

A mi tutor Dr. Fernando Peñafiel Rodríguez. A todo el personal docente de la UNACH. Al personal administrativo y en especial al departamento de Biblioteca para personas con discapacidad visual mil gracias.

Hugo Fernando Medina Sarmiento

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA	
DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL	
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
INDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	
ÍNDICE DE IMAGEN	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPÍTULO I.....	16
1. INTRODUCCIÓN.....	16
1.1. Antecedentes.....	16
1.2. Planteamiento del Problema.....	17
1.3. Justificación.....	18
1.4. Objetivos.....	19
1.4.1. Objetivo General.....	19
1.4.2. Objetivos Específicos.....	19
CAPÍTULO II.....	21
2. Marco Teórico.....	21
2.1. Estado del Arte.....	21
2.2. Aspectos Teóricos.....	23
2.2.1. La discriminación laboral y la vulneración de derechos laborales a personas con discapacidad visual.....	23
2.2.2. Definición de Discriminación Laboral.....	25
2.2.3. Vulneración.....	25
2.2.4. Derechos Laborales.....	25
2.2.5. Vulneración de Derechos laborales.....	26
2.2.5.1. Vulneración de Derechos laborales.....	26
2.2.6. Discapacidad.....	26
2.3. Evolución de la discriminación laboral y la vulneración de derechos a personas con discapacidad visual.....	26
2.3.1. Evolución de la discriminación laboral.....	26

2.3.2. La vulneración de los derechos laborales a personas con discapacidad visual	30
2.4. Disposiciones Legales que favorecen a las personas con Discapacidad	31
2.5. Estudio de casos discriminación laboral y la vulneración de derechos a personas con discapacidad visual.	33
2.5.1. Caso # 1 Denuncia: Por Discriminación, Acoso laboral, Violencia	33
2.5.2. Caso # 2 Publicación en el Diario expreso	34
2.5.3. Caso # 3 Publicación en el Diario Universo	35
2.5.4. Caso #4 Entrevista	36
2.5.5. Caso # 5 Juicio N° 17316-2019-00033	36
2.5.6. Caso # 6 Discriminación y vulneración laboral.....	37
CAPÍTULO III	39
3. Metodología	39
3.1. Tipo de investigación	39
3.2. Diseño de investigación	40
3.2.1. Enfoque de investigación	40
3.3. Técnicas e instrumentos de investigación	40
3.4. Población y Muestra.....	41
3.5. Hipótesis	41
3.6. Unidad de análisis	41
3.6.1. Métodos de Análisis	41
3.7. Técnicas para el tratamiento de información.....	42
CAPÍTULO IV	43
4. Resultados y Discusión	43
4.1. Resultados	43
4.1.1. Primera Pregunta: ¿Ha sido discriminado en el ámbito laboral por su discapacidad visual?	43
4.1.2. Segunda Pregunta: ¿Su empleador le ha sugerido que renuncie a su puesto de trabajo?	44
4.1.3. Tercera Pregunta: ¿Su lugar de trabajo Tiene las adecuaciones tecnológicas y estructurales para el desempeño laboral según su discapacidad?	45
4.1.4. Cuarta Pregunta: ¿Ha reclamado en alguna institución pública la vulneración de sus derechos laborales?	46
4.1.5. Quinta Pregunta: ¿Cree usted que debería incorporarse normas específicas que protejan laboralmente a las personas con discapacidad visual?.....	47
4.1.6. Sexta Pregunta: ¿Conoce usted acerca de la Ley Orgánica de Discapacidades?	48
4.1.7. Séptima Pregunta: ¿Dentro del plan de gobierno impulso la igualdad de condiciones para trabajos de las personas con discapacidad?.....	49
4.1.8. Octava Pregunta: ¿Sabe usted si el Estado a través del CONADIS, SECAP, FENEDIF, realiza capacitaciones laborales a personas con Discapacidad?.....	50
4.1.9. Novena pregunta ¿Conoce usted las normas jurídicas en el tema de discapacidades?.....	51

4.1.10. Decima Pregunta: ¿El salario que perciben las personas con discapacidad les permite cubrir sus principales necesidades?	52
4.2. DISCUSION	53
CAPÍTULO V.	54
5.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
5.1. CONCLUSIONES	54
5.2. RECOMENDACIONES	55
CAPÍTULO VI.	56
6.PROUESTA	56
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
8. Anexos	60
Anexo 1	60
Anexo 2	61

INDICE DE TABLAS

TABLA 1. Discriminación laboral	43
TABLA 2. Renuncie a puesto de trabajo	44
TABLA 3. Adecuaciones tecnológicas y estructurales	45
TABLA 4. Reclamo por Vulneración de derechos	46
TABLA 5. Normas para proteger a personas con discapacidad.....	47
TABLA 6. Ley Orgánica de Discapacidades	48
TABLA 7.- Igualdad de condiciones para el trabajo.....	49
TABLA 8. Capacitaciones laborales	50
TABLA 9. ¿Conoce usted las normas jurídicas en el tema de discapacidades?	51
TABLA 10. Salario que perciben les permite cubrir sus principales necesidades	52

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Discriminación laboral	43
Gráfico 2. Renuncie a puesto de trabajo	44
Gráfico 3. Adecuaciones tecnológicas y estructurales	45
Gráfico 4. Reclamo por Vulneración de derechos	46
Gráfico 5. Normas para proteger a personas con discapacidad	47
Gráfico 6. Ley Orgánica de Discapacidades	48
Gráfico 7. Igualdad de condiciones para el trabajo	49
Gráfico 8. Capacitaciones laborales	50
Gráfico 9. Conoce las normas jurídicas	51
Gráfico 10. Salario permite cubrir sus principales necesidades	52

ÍNDICE DE IMAGEN

Imágen 1 cuál es la forma correcta de fomentar las relaciones comunicativas incluyentes	29
---	----

RESUMEN

El presente proyecto de investigación se realizó con el objetivo de determinar mediante un análisis jurídico doctrinario y crítico de como la discriminación hacia las personas con discapacidad visual vulnera el derecho de los trabajadores. Esto a su vez se consiguió mediante el desarrollo de los objetivos específicos en el cual se realizó un análisis doctrinario de la discriminación laboral y un análisis jurídico de los derechos laborales de estas personas con discapacidad y así se logró determinar si existe la vulneración de derechos laborales como consecuencia de la discriminación que recibían.

Durante el estudio se utilizó el tipo de investigación descriptiva porque permitió demostrar, la vida laboral de las personas con discapacidad visual. Con la recolección de los datos mediante las encuestas y la tabulación se pudo evidenciar a través de los resultados que existe un alto porcentaje que la discriminación laboral vulnera los derechos de las personas con discapacidad visual.

Permitiendo plantear todos los puntos que parecieron importantes para el proyecto y así lograr establecer la propuesta con el propósito de mejorar o solucionar la problemática planteada. Con el fin de que las empresas que contraten o tengan a personas con discapacidad trabajando puedan elaborar las directrices para seleccionar o ubicar e incluirlas de forma correcta y brindándoles un adecuado ambiente de trabajo a través de un análisis que les dé como resultado de cuál es la infraestructura correcta que contenga las normas de seguridad adecuada que les brinden un ambiente seguro y puedan desempeñar el trabajo de forma correcta y con tranquilidad

PALABRAS CLAVE:

Vulneración, discriminación, derechos, laboral, discapacidad.

ABSTRACT

The current research project was carried out with the objective of determining through a doctrinal and critical legal analysis of how discrimination against people with visual impairments violates the right of workers. It was accomplished through the development of specific objectives in which a doctrinal analysis of labor discrimination and a legal analysis of the labor rights of these people with disabilities were carried out and thus it will be determined if there is a violation of labor rights such as consequence of the discrimination the workers received.

The descriptive research method was used throughout the study because it demonstrates the working life of those with visual disabilities. Through the results of the data collection conducted through surveys and tabulation, it was possible to demonstrate that there is a high percentage of cases in which workplace discrimination jeopardizes the rights of people with visual impairment.

By allowing all potential project-related points to be raised, it is possible to establish the proposal with the aim of improving or resolving the identified problem. In order for businesses that hire or employ people with disabilities to be able to develop the guidelines for properly choosing, positioning, and including them in the workplace while providing them with a suitable working environment, it is necessary to conduct an analysis that identifies the proper infrastructure that contains the necessary security standards. This will allow businesses to provide employees with disabilities with a secure working environment and allow them to perform their jobs correctly and peacefully.

KEYWORDS:

Infringement, discrimination, rights, labor, disability.

Reviewed by:



Firmado electrónicamente por:
MISHELL GABRIELA
SALAO ESPINOZA

Mg. Mishell Salao Espinoza

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 0650151566

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

Las personas con discapacidad visual en el Ecuador que se encuentran trabajando enfrentan cada día diversos tipos de discriminación laboral en su lugar de trabajo; o, si están tratando de conseguir una plaza de trabajo en el mercado laboral. El hecho de tener una discapacidad visual cualquiera que sea el porcentaje de la misma alerta al empleador en el sentido que no es conveniente contratar a una persona con esta discapacidad, por cuanto considera que su desempeño en las actividades laborales no será el mismo que el de una persona con capacidad al 100%, contradice el derecho al trabajo de las personas con discapacidad garantizadas en la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 47, en el Código de Trabajo Art. 315; y, en La Ley de Discapacidad Art. 45.

Nuestra preocupación por estos asuntos se produjo por diferentes situaciones de discriminación puesto que hay una escasa presencia de personas con discapacidad en los centros de trabajo, la oferta de servicios para las personas con discapacidad en el país es baja con relación a las demandas de trabajo. El propósito de esta investigación será confirmar o negar la vulneración del derecho al trabajo a las personas con discapacidad visual por haber sido víctimas de discriminación laboral mediante una búsqueda sistemática de la información y análisis sobre la discriminación laboral a personas con discapacidad visual. Lo cual permitirá demostrar que la discriminación laboral si vulnera el derecho al trabajo. La misma investigación se ubica en el territorio ecuatoriano con la finalidad de demostrar jurídicamente la vulneración.

En el primer capítulo se enfoca el planteamiento del problema a nivel macro, meso y micro, los antecedentes sobre la discapacidad, aspectos importantes sobre la discriminación laboral, la justificación del presente trabajo, lo cual permitirá delimitar nuestro objetivo general y objetivos específicos.

En el segundo capítulo se encuentra el marco teórico que permitió fundamentar y comprender el problema de estudio, como existe información y bibliografía respecto al tema de estudio se pudo citar algunas tesis relevantes al tema. Se recopilaron las leyes que amparan a las personas con discapacidad y protegen los derechos al trabajo.

En el capítulo tercero se detalló la metodología de la investigación como el tipo de investigación, diseño de investigación, técnicas e instrumentos, población y muestra este capítulo comprende la estructura de cómo se recopilaron los datos. Además, la hipótesis y el señalamiento de las variables.

En el capítulo cuarto se desarrolla el respectivo análisis e interpretación de resultados de las técnicas e instrumentos de investigación utilizado en el trabajo.

El capítulo quinto contiene las conclusiones y las recomendaciones a las que se ha llegado en el estudio desarrollado y permitió avanzar hacia la propuesta.

Finalmente, en el capítulo sexto se desarrolla la propuesta la cual tiene como finalidad orientar a las empresas para que contraten a las personas con discapacidad, oferten más oportunidades laborales y que las entidades competentes supervisen y controlen que se cumplan los derechos.

1.2. Planteamiento del Problema

Con la discriminación laboral a las personas con discapacidad visual, se están vulnerando los derechos de estos trabajadores; puesto que quienes discriminan, al creer que la persona con discapacidad visual no tiene la destreza y una preparación para desarrollar su actividad laboral.

En nuestro país; y, a pesar de la existencia de cuerpos legales como la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 47, El Código de Trabajo Art 42 numeral 33 y la Ley Orgánica de Discapacidad en sus Art 47 y el Art. 77, no se aplica sus disposiciones en favor de las personas con discapacidad un mandato es la disposición que el empleador sea público o privado por cada veinticinco trabajadores debe contratar a una persona con discapacidad que corresponde al 4% dispuesto en el Código de Trabajo en el Art. 42 numeral 33.

Disposiciones que tienen respaldo en el instrumento jurídico internacional vinculante en el ámbito de los derechos humanos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo de las Naciones Unidas aprobada el 13 de diciembre del 2006 en Nueva York. Adopta en el Art. 13 “Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.” (Las Naciones Unidas Derechos Humanos, 2014)

Reconoce una amplia clasificación de las personas con discapacidad y reafirma que todas las personas con todos los tipos de discapacidad tienen que poder disfrutar de todos los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

La Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) nace hace 80 años con la finalidad de luchar por la inclusión de las personas con discapacidad visual en la sociedad española, las autoridades de España les conceden la administración de uno de los juegos de azar más grande del país La Lotería once, para que puedan desarrollarse económicamente los afiliados a esta organización iniciándose laboralmente en la venta de boletos de lotería.

En la actualidad es una de las Organizaciones Sociales más grande de España que establecen las Leyes producidas por las autoridades del país en beneficio de la comunidad y los adapta a sus objetivos a favor de las personas con discapacidad visual. Hoy en día, la

ONCE oferta los servicios profesionales de personas con discapacidad visual en las siguientes especialidades: Telefonistas, Administrativos, Fisioterapeutas, Abogados, Profesores, Informáticos, trabajadores sociales, Economistas, Psicólogos, Redactores, Diseñadores, Consultores de Accesibilidad.

Con los antecedentes expuestos se pone en frente a un problema jurídico a investigarse que es determinar que la discriminación laboral hacia las personas con discapacidad visual genera la vulneración del derecho fundamental al trabajo a más de otros derechos contenidos que garantizan los derechos y sancionan las vulneraciones a quienes los cometen. La identificación de los actos de discriminación laboral a personas con discapacidad, son detectables a simple vista porque son cometidas por encargo del empleador, por los mismos compañeros de la víctima en el lugar de trabajo a vista y paciencia de los presentes.

Las discriminaciones laborales a personas con discapacidad también son cometidas sutilmente como por ej. Acumulación de carga laboral, negación de pagos por horas extraordinarias, cambio de lugar de trabajo, reducción de jornada laboral y del salario. Estas formas de vulneración laboral sufren silenciosamente las personas con discapacidad ante el temor al perder el empleo debido a la amenaza implícita del empleador, del despido. El trabajador discriminado, ni siquiera se atreve a denunciar y si lo ha hecho es obligado a desistir de su denuncia a cambio de la reintegración a su puesto de trabajo.

El problema de la discriminación laboral está y estará por mucho tiempo más, porque las acciones conjuntas del Estado a través del CONADIS, las empresas públicas y las Organizaciones de personas con discapacidad, son insuficientes para terminar con todos los tipos de discriminación hasta que un gobierno tenga la valentía de enfrentar el problema, borrando del imaginario de la sociedad la idea de que las personas con discapacidad son incapaces de escribir su historia personal.

1.3. Justificación

Es importante el desarrollo del presente trabajo para buscar y aplicar de forma correcta estrategias para que se respete los derechos e incluir a las personas con discapacidad visual en el campo laboral, con la finalidad que estas personas puedan involucrarse en la sociedad de forma adecuada y les permita solventar su manutención; pues tienen el derecho de disfrutar de los mismos privilegios, de personas que no padezcan una discapacidad.

En la investigación se realizó un análisis adecuado de las disposiciones legales que beneficie a este grupo o personas, Actualmente existen programas que brindan beneficios a personas con discapacidad como el denominado “Ecuador Sin Barreras” en este programa empezó en el año 2007.

El programa Ecuador sin Barreras era dirigido por la Vicepresidencia del país, con el fin de concientizar a la sociedad de la realidad de vivencia de las personas con discapacidad, comenzó implementando acciones como guías que detallan las normas básicas de accesibilidad, la eliminación de barreras físicas, el registro laboral de personas con discapacidad, la entrega de ayudas técnicas. Y su objetivo era la inclusión de este sector y brindar la garantía para que se les cumplan sus derechos.

La obligación de los empleadores según el Código de Trabajo en el Art.42 numeral 33 determina que “todas las empresas públicas y privadas deberán contratar al 1 % de su nómina como personas discapacitadas y este valor se aumentará de forma anual hasta cumplir con el 4% de la nómina de la empresa.” (CODIGO DEL TRABAJO, 2012)

Instituciones como el Ministerio de Trabajo, el CONADIS, la Federación de Ecuatorianos con Discapacidad Físicas (FENEDIF) que empiezan la primera Red Ecuatoriana de empresas solidarias (REDES) en diciembre del 2020, con el objetivo de crear una cultura empresarial que valore las diversidades laborales y que incluya a las personas con discapacidades. La Organización REDES empezó con 28 empresas con la finalidad de fomentar a inserción laboral de las personas con discapacidad en el marco de la igualdad, derechos y oportunidades.

Esta investigación ayudará a que actores de la relación laboral reglamenten directrices para ubicar e incluir y seleccionar a estas personas en un correcto ambiente de trabajo mediante un análisis de las normas de seguridad para tener un ambiente seguro y confortable para las personas con discapacidad que accedan a laborar. Por esta razón es importante la integración e inserción laboral para que la calidad de vida de estas personas sea normal y tengan la autoestima alta porque se sentirán útiles de aportar por ellos mismos. Una de las metas con este trabajo es la propuesta que permita disminuir la marginación y discriminación que existe hacia las personas con discapacidad con la finalidad de elevar su calidad de vida y lograr que la sociedad comprenda que todos merecen las mismas oportunidades de aportar al desarrollo del país.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

- Determinar a través de un análisis jurídico doctrinario y crítico como la discriminación hacia las personas con discapacidad visual vulnera el derecho de los trabajadores al trabajo.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Realizar un análisis doctrinario acerca de la discriminación laboral de las personas con discapacidad.

- Establecer a través de un análisis jurídico que las personas con discapacidad tienen derechos.
- Determinar si la discriminación de las personas con discapacidad visual vulnera sus derechos laborales.

CAPÍTULO II

2. Marco Teórico

Respecto del tema “La discriminación laboral y la vulneración de derechos a personas con discapacidad visual” no se han realizado trabajos investigativos iguales; sin embargo, existen algunos similares al que se pretende realizar, cuyas conclusiones más importantes son las siguientes:

2.1. Estado del Arte

Víctor Concha Fernández & Liliana Engracia Bonilla, en el año 2022, para obtener los Títulos de Abogados, en la Universidad de Guayaquil realizaron un trabajo investigativo titulado: “El Derecho Constitucional de las personas con discapacidad para acceder a un trabajo digno en el Ecuador”.

Concluyeron el mismo señalando que: “Sin embargo, delimitando la situación jurídica que viven las personas con discapacidad en la actualidad, se evidencia que las tasas de desempleo han aumentado en los últimos años, y mayormente a los efectos de la pandemia COVID-19 trajeron fuertes repercusiones hacia el sector laboral, que resultó en la ola de despidos masivos e injustificados en contra de los trabajadores.” (Concha, Bonilla, 2022)

Abg. Cueva Rodríguez Juan Javier, en el año 2019, para la obtención del grado Académico de Magister en Derecho Labora en la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES – Quevedo), realizó un trabajo investigativo La Discriminación como causal de visto bueno.

Concluye el mismo señalando que: “Se diseñaron los elementos de un documento de análisis crítico- jurídico sobre la discriminación en el trabajo, profundizando en aspectos relevantes y críticos que encaminen a su inclusión como causal de visto bueno, dentro del mismo se concluyó conveniente el planteamiento de una propuesta de reforma al Código de Trabajo para incluir esta causal y así con fundamento en el derecho a la seguridad jurídica promover una norma eficiente y satisfactoria en la protección de los derechos constitucionales y la estabilidad laboral en un ambiente adecuado y así además erradicar el terrible mal que representa la discriminación en la sociedad” (RODRÍGUEZ, 2019)

Rocafuerte Soriano Gisela Lissette, en el año 2021, para la obtener el título de Abogado, en la Universidad de Guayaquil, realizó un trabajo investigativo titulado “Análisis crítico jurídico del Derecho de Igualdad Laboral a las personas con discapacidad”

Concluye el mismo señalando que: “El derecho constitucional de igualdad en el ámbito laboral otorga al Estado la responsabilidad de tutelar y garantizar su cumplimiento en todas las esferas de implicación; de tal modo, se debe acceder a empleos que presten condiciones laborales favorables; sin embargo, la nación carece de medidas que potencien el desarrollo de las habilidades de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.” (Rocafuerte, 2021)

Elisa Verónica Lanas Medina, en el año 2021, para obtener la maestría de investigación en Derecho, en la Universidad Andina Simón Bolívar, realizaron un trabajo investigativo titulado “El derecho al trabajo de las mujeres con discapacidad visual en Ecuador”

Concluyeron el mismo señalando que: “... Ecuador ha avanzado mucho en normativa, debido fundamentalmente a que se han firmado los instrumentos internacionales sobre el tema, lo que ha hecho que se cambie o amplíe la normativa nacional sobre el tema. Pero, se considera que hace falta normativa, principal y secundaria, especializada que vele por los derechos de los colectivos de personas con alguna discapacidad.” (Medina, 2021)

Rodríguez Vélez Lisbeth, Jaramillo Arévalo Heiner y Duran Ocampo Armando, en el año 2021, en la Universidad Técnica Machala, realizaron este trabajo titulado “Vulneración del derecho universal a la educación en la accesibilidad de las personas con discapacidad en el Ecuador”. Con la finalidad de abalizar porque el estado ecuatoriano no se logra la accesibilidad plena de las personas con discapacidad en la educación superior.

Concluyeron el mismo señalando que: “En definitiva, debo destacar la importancia de la accesibilidad en igualdad de condiciones, tiene objetivos muy claros que busca la dignidad humana como parte central a través de una educación eliminando barreras en la no disparidad entre el ser humano, se debe alcanzar una formación humanística y no ver dicha formación como un eje de competencia, si no que sea una forma de solidaridad para integrarse con los demás.” (Rodríguez, Jaramillo, Duran , 2021)

María Gabriela Zambrano Jaramillo, en el año 2021 para la obtención de una Maestría Profesional en Derecho de la Empresa, en la Universidad Andina Simón Bolívar, realizó el trabajo investigativo titulado: “El teletrabajo ¿Mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad?”

Concluyendo el mismo señala que: “Como en todas las sociedades, las personas con discapacidad forman un porcentaje considerable de la población. Este grupo de personas y sus familias, necesitan particular atención, por lo general son las que poseen menos recursos económicos y las que más dificultad tiene de obtener un empleo. Con el teletrabajo, las personas con discapacidad poseen una opción de inserción en el mercado laboral, permitiéndoles generar sus propios ingresos, con los que pueden colaborar en sus familias y crecer de manera profesional” (Zambrano, 2021)

2.2. Aspectos Teóricos

Unidad 1

2.2.1. La discriminación laboral y la vulneración de derechos laborales a personas con discapacidad visual.

2.2.1.1. Definiciones de Discriminación

Según la Enciclopedia Humanidades es una de las formas en que las personas, grupos o instituciones actúan en relación a otras, haciendo sobresalir las desigualdades y ubican a esas personas como diferentes y las consideran inferiores en algunos aspectos. (Enciclopedia Humanidades, 2023)

Discriminación según Concepción Pérez dice que es cuando se excluye a alguien con relación a otras personas de forma negativa trata a esa persona indebidamente por causas que no tienen justificación. (García, s.f.)

Discriminación según el diccionario de la Real Academia Española es: Acción y efecto de discriminar quiere decir “dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos.” (Real Academia Española, 2019)

2.2.1.2. Tipos de discriminación

Los principales tipos de discriminación son:

- ✓ **Discriminación racial** es cuando una persona es tratada como inferior por su raza o etnia.
- ✓ **Discriminación religiosa** esto se da cuando a una persona o varias personas les dan un trato no favorable porque tienen otra creencia religiosa o porque no tiene alguna creencia.
- ✓ **Discriminación política** es cuando las personas no pueden expresar libremente sus opiniones o intereses políticos porque tienen un gobierno dictador o totalitario.
- ✓ **Discriminación sexual** esto se da en el caso cuando asumen que algunas personas no pueden desempeñar el mismo trabajo si son de diferente sexo.
- ✓ **Discriminación cultural** es cuando las personas discriminan a otras por no tener la misma formación.

- ✓ **Discriminación económica** cuando se rechaza a una persona por no tener la misma posición económica o nivel económico.
- ✓ **Discriminación estética** se da cuando tratan mal a una persona por su imagen no encaja con el de sociedad o personas que lo rodean.
- ✓ **Discriminación por edad** es cuando menosprecian o excluyen a alguien por que no tiene una edad determinada.
- ✓ **Discriminación por discapacidad** esto se da cuando una persona es infravalorada por su condición física o mental.
- ✓ **Discriminación por enfermedad** cuando las personas son rechazada por estar enfermas.

2.2.1.3. Las características de la discriminación en general

Como características de la discriminación son:

- ✓ **Etnocentrismo** esto alude a la necesidad de considerar a la cultura con la que se identifica una persona es mejor que la del resto.
- ✓ **Prejuicio** porque la discriminación se fundamenta en conductas despectivas hacia un grupo de personas, aunque no sea lógico.
- ✓ **Discriminación positiva** es cuando la persona posee la capacidad de distinguir y diferenciar las desigualdades entre varias personas.
- ✓ **Contexto social** la sociedad ha ejercido una forma de discriminación negativamente.
- ✓ **Xenofobia** es cuando una persona tiene fobia a algo alguien y rechazan a las personas que no pertenecen a su cultura o forma de vida.
- ✓ **No tiene fundamento** no tiene lógica o fundamento cuando una persona considera por alguna razón que es superior a otra, pero no tiene ningún respaldo científico solo sus prejuicios.

2.2.2. Definición de Discriminación Laboral

En la revista “Espacios” publicaron un artículo los autores Marcos Espinoza & Doris Gallegos en donde dice que la Discriminación Laboral “consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional...” (Marcos Espinoza & Doris Gallegos, 2018)

Discriminación Laboral. - según el Grupo Atico34 “se entiende la situación en la que el trabajador se ve perjudicado profesional, salarial, moralmente respecto a sus compañeros por motivos que no están relacionados con su desempeño laboral”. Los afectados sufren salarios bajos, horarios abusivos, ataques personales, menosprecio y exclusión por parte de sus jefes y/o compañeros. (Grupo Atico34, 2022)

2.2.2.1. Características de la discriminación laboral.

Son características de la discriminación laboral las siguientes:

- ✓ **Trato injusto.** - Es cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra en una misma circunstancia.
- ✓ **Hostigamiento.** - Esto se da cuando hay un trato intimidante y su entorno lo vuelve hostil en si trata de humillarlo o hacerlo sentir mal con la finalidad de que se canse de trabajar ahí.
- ✓ **Negación a un cambio del lugar de trabajo.** - esto es porque consideran que representan una desventaja que esa persona esté en otro puesto de trabajo y por eso lo excluyen o no quieren realizar las adecuaciones para que pueda desempeñar su trabajo con normalidad.
- ✓ **Represalias.** - esta se da en el caso de que las personas denuncien contra la empresa sobre el trato o la discriminación y la empresa como consecuencia la despide o le cambia las condiciones de trabajo.

2.2.3. Vulneración.

Según el Diccionario de la Lengua Española es “Transgresión, quebranto, violación de una ley o precepto: la vulneración de ciertas leyes es castigada con la cárcel. (Diccionario de la lengua española , 2022)

2.2.4. Derechos Laborales

Según Economipedia “Es un conjunto de normas que regulan la conducta humana y ordenan la sociedad en un momento determinado a través de la imposición de reglas y de la creación de órganos e instituciones que velan por su cumplimiento y aplicación.” (Economipedia, 2022)

2.2.5. Vulneración de Derechos laborales

Se refiere a “Se entienden vulnerados o lesionados cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.” (Dirección del Trabajo, 2021)

2.2.5.1. Vulneración de Derechos laborales

Según Juan Rentería se entiende por vulneración cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente en forma desproporcionada. (Rentería, 2016)

2.2.5.2. Características de la vulneración de derechos laborales

- Cuando las personas no tienen acceso a los derechos.
- Violación de las normas jurídicas y no son respetadas.
- Privar de un derecho que son indivisibles.
- Se les niega el acceso al puesto de trabajo que quieren desempeñar
- No les ofrecen un empleo digno
- Las personas reciben un maltrato o viven situaciones ofensivas

2.2.6. Discapacidad.

La Real Academia Española, define la discapacidad como la cualidad de discapacitado; Es una persona “que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas” (Real Academia Española, 2019)

2.3. Evolución de la discriminación laboral y la vulneración de derechos a personas con discapacidad visual.

2.3.1. Evolución de la discriminación laboral

No existe origen de las discapacidades, pero se conoce que apareció desde los comienzos en la historia escrita, pues se narra que las personas con discapacidad eran consideradas seres inservibles y eran lanzados al mar o abandonados en las montañas.

Es en el Imperio Romano que se empieza a utilizar a las personas con discapacidad para pedir limosna, luego a las personas que sufrían discapacidad por causa de guerras les entregaban tierras cultivables para que puedan subsistir, como forma de indemnización.

Históricamente las personas con discapacidad han experimentado desigualdades al querer acceder al mercado de trabajo, por lo que se ha fijado como prioridad el disminuir o erradicar la discriminación laboral. A pesar que al pasar del tiempo ha aumentado la tasa de empleo de personas con discapacidad.

En 1958 mediante el Convenio sobre la Discriminación en materia de empleo y ocupación realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con la finalidad de prohibir todo tipo de discriminación y exclusión en cualquier forma. Empezando a promover el trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana.

En 1973 se creó en Ecuador el Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional (CONAREP), con el objetivo de reducir las limitaciones laborales de las personas con discapacidad mediante la formación e inserción laboral. A pesar del esfuerzo de querer realizar la inserción estas acciones pasaron sin obtener ninguna relevancia.

En 1982 se expide la Ley de Protección del Minusválido, que crea la Dirección Nacional de Rehabilitación integral del Minusválido (DINARIM), la cual reemplazo al CONAREP del Ministerio de Bienestar Social estableciendo cinco unidades operativas dependientes con la finalidad de atender de forma directa a las personas con discapacidad en diferentes circunstancias como protección, educación especial, capacitación e integración laboral.

En 1989 se forma la Comisión Interinstitucional de Análisis de la Situación de las Discapacidades en el Ecuador (CIASDE). En el año 1991 comenzó a surgir programas de ayuda para las personas con discapacidad mediante el Plan Nacional de Discapacidades que fue elaborado por una Comisión Interinstitucional de análisis de la situación de las discapacidades.

En 1992 se publicó la Ley 180 en el Registro Oficial N° 996 normativa que impulso la atención interinstitucional a las personas con discapacidad y se creó el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), con la finalidad de que logre ser una entidad autónoma y tenga el poder de establecer políticas, y coordine acciones referentes a Discapacidad.

Durante la década de los 90, el CONADIS “impulsó acciones concretas de cobertura nacional, fundamentalmente, en cuanto a la expedición de políticas generales y sectoriales, normatividad sobre regulación de beneficios especiales, ...a través de cinco federaciones nacionales: (FENEDIF) Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física, (FENCE) Federación Nacional de Ciegos del Ecuador, (FENASEC) Federación Nacional de Sordos del Ecuador, (FEPAPDEM) Federación Ecuatoriana Pro Atención a la Persona con

Discapacidad Intelectual, Parálisis Cerebral, Autismo y Síndrome de Down, y (FENODIS) Federación Nacional de ONG para la Atención de las Discapacidades. (CONADIS, 2014)

En 1992 mediante la Ley 180 de las discapacidades, se creó el Consejo Nacional de Discapacidades como entidad rectora de las políticas públicas de Discapacidad, es el organismo encargado de regular todos los sectores de la comunidad con el fin de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. En el 2005 El CONADIS y desarrolla acciones en tres ejes que son prevención, atención e integración con el propósito de prevenir y elevar la calidad de vida de las personas con discapacidad a través del el I y II Plan Nacional De Discapacidades.

Los objetivos del CONADIS son:

- Fomentar el respeto de los derechos de las personas con discapacidad
- Combatir prejuicios y prácticas nocivas hacia las personas con alguna discapacidad

En el 2007, el empleo de las personas con discapacidad es considerado un elemento integrador y ha sido un objetivo establecido, aplicaron programas con la finalidad de lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad, el Programa “Ecuador sin Barreras” se presentó el 23 de mayo del mismo año en el cual el Vicepresidente de la República obligó a los empresarios a tener los mecanismos para la inserción laboral de personas con discapacidad.

Es primordial que una persona con discapacidad tenga protección de su derecho al trabajo, es común escuchar o ver que a estas personas se les trata mal en los lugares de trabajo también son marginados en su ambiente laboral por parte del empleador o sus compañeros. Algunos empleadores impiden la debida inserción laboral al momento de intentar conseguir un empleo generando la desigualdad, a pesar de tener garantizados normativamente sus derechos.

En el año 2008 el Ecuador adopta en la Constitución los derechos en favor de las personas con discapacidad entre ellos lo referente a que todos somos iguales y gocemos de los mismos derechos, obligaciones y oportunidades contemplado en la Constitución Art.11 numeral 2. Así mismo en el Art. 33 Ibídem establece, “El trabajo como un derecho y un deber social y derecho económico como fuente de realización social. ...” . La misma constitución establece en el Art. 47, numeral 5. “El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades...”

En el año 2012 se publicó La Ley Orgánica de Discapacidad en el registro Oficial N° 796, esta normativa es la encargada de asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación de la Discapacidad y Garantiza la plena vigencia y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

En el 2013 se conformó la Secretaría Técnica de Discapacidades, con el objetivo de continuar con la iniciativa del ex Vicepresidente Lcdo. Lenin Moreno sobre el tema de personas con discapacidad.

La discapacidad ha tomado varios nombres como “minusvalía, anormales, discapacitados y otros.” Actualmente se han realizado con anterioridad convenios mundiales en lo que se estableció que los minusválidos son seres humanos por lo que se les denominó personas con discapacidad. Existen diferentes tipos de discapacidades ya sea por problemas genéticos, problemas congénitos, por daños orgánicos, complicaciones en el parto, por accidentes que provoquen lesiones, o enfermedades que provoquen algún daño físico.

Imágen 1 cuál es la forma correcta de fomentar las relaciones comunicativas incluyentes

INCORRECTO ☹️	CORRECTO 😊
Discapacitados, personas especiales, capacidades diferentes o especiales, inválidos, minusvalidos, tullidos, rengos, sordomudos, paráliticos, lisiados, patojos, enfermitos, pobrecitos, pcd	Personas con discapacidad
INCORRECTO ☹️	CORRECTO 😊
Grupos o sectores vulnerables	Grupos de atención prioritaria
Retrasado, débil mental, mongólicos, discapacitados mentales, inocentes, retardados, subnormales, morón, imbécil, idiota, shunsho	Persona con discapacidad intelectual
Personas normales y personas anormales	Personas con discapacidad y personas sin discapacidad
Sordomudo, mudito	Personas con discapacidad auditiva o persona sorda
Defecto de nacimiento	Discapacidad congénita
Mutilado, muco, cortadito, mocho	Persona con amputación (amputado)

Autores: CONADIS

Con esta base constitucional en el año 2014, empieza una serie de acciones a través del CONADIS, activando políticas públicas como:

- Promover el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, el respeto a su dignidad y su debida valoración
- Fomentar el ejercicio de los derechos sociales, civiles y políticos, y de las libertades fundamentales de las personas con discapacidad.
- Salvaguardar y promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, sin discriminación, en igualdad de derechos laborales y considerando las condiciones específicas de la persona con discapacidad.
- Promover a las personas con discapacidad el acceso efectivo a la justicia, sin discriminación y en igualdad de condiciones que las demás personas.
- Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra personas con discapacidad, sus familiares y cuidadores.

Orientadas a garantizar las condiciones de atención socio sanitaria y de protección económica, enfocándose en las discapacidades y no en las capacidades. Con la finalidad de eliminar la discriminación laboral, fomentando la inclusión laboral y eliminando barreras, adecuando los lugares de trabajo de acuerdo a las necesidades.

2.3.2. La vulneración de los derechos laborales a personas con discapacidad visual

Siempre ha existido la vulneración porque al dar respuestas no favorables como la negación de un descanso merecido a las personas con discapacidad se verá afectado la autoestima provocando que se sientan aisladas, no les brindan un ambiente positivo y se sienten insatisfechos que no les permite demostrar sus destrezas y habilidades en el ámbito laboral.

Si existe una vulneración de derechos fundamentales que están amparados por la Constitución de la República para las personas con discapacidad, se trata de un conflicto social y jurídico, hemos considerado importante evidenciar la problemática con el fin de concientizar a la sociedad y poder establecer los mecanismos jurídicos necesarios para que no se vulneren los derechos.

Hay una normativa que consiste en la Erradicación de la discriminación en el ámbito laboral vigente desde 16 de junio del 2017, es el acuerdo ministerial # 82, por el Ministerio de Trabajo que trata de eliminar la discriminación hacia las personas con discapacidad al momento de que se desee conseguir un trabajo o se encuentre trabajando.

Según el Acuerdo Ministerial N° 82 Titulada como Erradicación de la discriminación en el ámbito laboral por el Dr. Leonardo Berrezueta Ministro del Trabajo, tiene por objeto “establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales.” (MINISTERIO DEL TRABAJO, 2017)

En el Acuerdo Ministerial el Art. 5 indica la prohibición de exigencia de requisitos en la selección del personal se prohíbe algunos requisitos como: Pruebas o resultados de embarazo, información referente a estado civil, fotografías en la hoja de vida, pruebas de VIH, información de pasado judicial. Pero hasta la actualidad se puede evidenciar que las ofertas de trabajo siguen imponiendo estos requisitos para la selección del personal.

Según Rodrigo Jiménez, “El modelo de la segregación impactó a diversas instituciones sociales. Por ejemplo, en el caso de la educación se crearon los centros de enseñanza especial; en el ámbito laboral, los talleres protegidos, hasta llegar a situaciones hoy inimaginables,

como el transporte segregado y los servicios recreativos separados. El objetivo del paradigma de la segregación fue olvidarse de la existencia de esta población.” (Jiménez, 2008)

La segregación a pesar que se ha ido desvaneciendo, aún sigue existiendo, la población con discapacidad continúa siendo segregado ya sea por las barreras arquitectónicas, de comunicación, esto se presenta en los sitios de trabajos porque algunas empresas carecen de políticas de integración y también se presenta las dificultades al querer acceder a espacios físicos o de transporte que no están acorde a su discapacidad impidiéndoles moverse con normalidad.

Según Carlos Eroles, “Las personas con discapacidad son poco productivas” Aquellas personas que se encargan de tomar decisiones en empresas respecto a la gestión de recursos humanos, muchas veces por falta de conocimiento respecto a los niveles de productividad que pueden alcanzar las personas con discapacidad, como su limitación puede afectar a estos niveles o no, que posiciones laborales pueden ocupar dentro de la empresa que sumen mayor valor agregado a su trabajo” (Eroles, 2007)

La mayoría de empresas vulneran el derecho al trabajo de estas personas, porque no se toman el tiempo de realizar las pruebas necesarias y solo se dejan llevar porque estas personas presentan un grado de discapacidad y no miden los conocimientos que tienen, lo cual algunos cuentan con diferentes destrezas y multifuncionalidad generando un valor agregado.

2.4. Disposiciones Legales que favorecen a las personas con Discapacidad

Según la Constitución de la República en el Art. 11 numeral 2, establece que “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones..., discapacidad, diferencia física..., que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Según la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 33, 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” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Según la Constitución de la República en el Art. 47, establece que “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.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Según la Constitución de la República en el Art. 47 en el numeral 5, establece que “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.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Según la Constitución de Republica en el Art 61 en el numeral 7 indica que “ Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos: ...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.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Según la Constitución de la Republica en el Capítulo sexto Derechos de Libertad Art. 66 estipula que “Se reconoce y garantizará a las personas: En el Art 66 numeral 3 literal a.- El derecho a la integridad personal, que incluye: La integridad física, psíquica, moral y sexual. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Según el Art 66 numeral 4 Ibídem establece que “Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En el Art 66 numeral 17 del mismo cuerpo legal estipula que “El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En la ley Orgánica de Servicio Público establece en el art 2 que “ El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.” (LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP, 2010)

La Ley orgánica de Discapacidades tiene como Objetivo en el Art. 1, “... 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, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

En la Ley Orgánica de Discapacidades en su Art. 51 establece que “Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad,

deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

En el Código de Trabajo en el Art. 42, establece trata de “Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador” en el numeral 1 una de las obligaciones es, “Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código.” Y en el numeral 35 estipula que “Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.” (CODIGO DEL TRABAJO, 2012)

En el Código del Trabajo establece en el Art. 79 que hay “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.” (CODIGO DEL TRABAJO, 2012)

En el convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo determina” la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, estableciendo que las tasas de remuneración sean fijadas sin discriminación en cuanto al sexo;” (MINISTERIO DEL TRABAJO, 2017)

En el Convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo concerniente a la discriminación menciona que “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en determinados motivos que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (MINISTERIO DEL TRABAJO, 2017)

UNIDAD II

2.5. Estudio de casos discriminación laboral y la vulneración de derechos a personas con discapacidad visual.

2.5.1. Caso # 1 Denuncia: Por Discriminación, Acoso laboral, Violencia

Denuncia

Según el Ministerio de Trabajo- Inspectoría de Riobamba

RIO- DI- 2022-XXXX

Denunciante: María N.

Denunciado: Hospital Móvil X – MSP

Según María N., de 37 años de edad, trabajadora del hospital Móvil X, trabaja como Auxiliar Administrativa, cierto día su empleador unilateralmente decidió: cambiar el horario de sus labores que estaban especificados en el contrato colectivo, lo que vulneró su derecho laboral de poder ingresar normalmente a su trabajo en el horario establecido anteriormente. Dejó de pagarle valores por carga horaria de sábados y domingos. También le han negado el derecho laboral de vacaciones, Y se ha tratado de sancionarme aduciendo por motivos indisciplina, falta al trabajo. Con estos antecedentes María, denunció actos de discriminación que dieron como resultado la vulneración del derecho de igualdad formal y material ante la Ley, también se vulneró el derecho de igualdad y no discriminación. María N. denunció que estaba sufriendo de acoso laboral.

El Inspector de trabajo resolvió negar la denuncia de discriminación, acoso laboral y vulneración de derechos.

María N. con la resolución de la Inspectoría del Trabajo indica que recurrirá a otras instancias de justicia.

Análisis

Como se pudo notar esta persona realizó la respectiva denuncia por los motivos como son el cambio de horario, el que no le pagaba los valores por sobre tiempo u horas extras y no le daban los días que les correspondían a sus vacaciones se estaban vulnerando sus derechos laborales adicional también denunció que estaba sufriendo de acoso, cabe notar que todas estas acciones realizadas por parte del empleador tiene una finalidad porque lo que está realizando es un hostigamiento para que esta persona se canse y termine renunciando y así no pagar lo que legalmente les correspondería en el caso de despido intempestivo.

2.5.2. Caso # 2 Publicación en el Diario expreso

Según el Diario “El Expreso” en una entrevista publicó el caso de “Karina Molina es una de las mujeres con discapacidad que ha sufrido rechazo. Ella tiene una discapacidad visual y es licenciada en Ciencias de la Educación. En su búsqueda de empleo recorrió varias empresas privadas, sin embargo, cuenta que la discriminación no se hizo esperar. “Solamente querían nuestro carné (de discapacidad)”, comenta Karina, mientras recuerda una entrevista laboral que tuvo en una empresa de seguridad.” (DIARIO EXPRESO, 2022)

También indicó que en una distribuidora de medicamentos donde aplicó dice “no vieron mis capacidades ni me hicieron pruebas” y que el cargo que le asignaron es en un puesto de limpieza “No hay otra labor en que nos quieran o piensen que nosotras podamos hacer” (DIARIO EXPRESO, 2022)

Análisis

Como se puede evidenciar existe una fuerte discriminación de diversos tipos hacia las personas con discapacidad debido a que o las rechazan por su discapacidad o no toman en cuenta sus estudios y conocimientos al momento de las entrevistas; el empleador califica a la persona postulante no favorable al presentar el grado de discapacidad ellos piensan que no pueden desempeñar su trabajo con normalidad en comparación con los demás y ni se dan el tiempo para ponerlos a prueba.

Aunque los empleadores saben que es ilegal acosar, maltratar a las personas que son vulnerables por presentar una discapacidad no les interesa y lastimosamente esto no solo viene por parte de ellos, sino también de los propios compañeros y de la sociedad que no acepta y tolera y en vez de brindar su apoyo a esas personas que a pesar de sus limitaciones siguen luchando y viendo la forma de ganarse la vida honradamente y demostrando que con un poco de empeño y de práctica pueden llevar una vida de los más normal.

2.5.3. Caso # 3 Publicación en el Diario Universo

Según el Diario universo uno de muchos casos es el de Pedro que es una persona de 46 años que tiene el 75% de discapacidad visual y desde el 16 de marzo del 2020, no teletrabajo porque estuvo suspendido. Él era auxiliar de bodega y lo estaban liquidando con \$500 bajo la causal de fuerza mayor. El alega que no le informaron las medidas que la empresa estaba tomando, pero él dice que ya inició acciones legales. Presentó una denuncia en el Ministerio de Trabajo y en el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS). Y le sugirieron que busque asesoría legal.

Él y otros reclaman que la empresa les pague lo justo afirman que la empresa sigue laborando. “La Ley de Apoyo Humanitario manifiesta que: En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, debe estar ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador. “ (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario , 2020)

Análisis

No se están respetando los derechos de las personas con discapacidad porque los excluyen cuando presentan una condición o tienen una enfermedad que no les permite realizar su trabajo y utilizan las leyes siempre a su favor, pero la incumplen al momento de discriminarlo por su condición debido a que la empresa saca a las personas que no consideran aptas y siguen laborando con Normalidad violentando los derechos de personas vulnerables.

2.5.4. Caso #4 Entrevista

En una entrevista con el Sr. Juan P, comentó lo siguiente: Tengo 54 años edad, soy ingeniero agroindustrial, vivo en Riobamba, desde los 13 años de edad he sufrido bullying, discriminación por parte de mis compañeros, de los profesores también en la universidad. Trabajé mediante contrato por varios años en una institución educación superior hasta el año 2019 en el que me despidieron, tengo una discapacidad visual y enfermedad catastrófica con un porcentaje del 62%, cuando me despidieron de la institución donde trabajaba acudí a la Asociación Provincial de personas con discapacidad visual de Chimborazo, CONADIS, a la Defensoría del Pueblo, a la Inspectoría de Trabajo, para denunciar su despido, a pesar de que constaba en una lista de personas con discapacidad que iban a dar nombramiento, ninguna de las instituciones antes mencionada me dan respuesta de mi caso. Hoy prácticamente vivo en la pobreza extrema.

Análisis

En este caso podemos visualizar que esta persona ha sido discriminada casi toda su vida primero en su adolescencia y a medida que iba estudiando para convertirse en un profesional siguió sufriendo de discriminación por diferentes personas, lamentablemente esto sucede mucho y aunque los gobiernos han tomado ciertas medidas para reducir esta desigualdad, la sociedad y las personas no realizan el cambio necesario para incluirlos en la sociedad, y por parte de las empresas no cumplen con las ofertas o los contratos de trabajo y vulneran sus derechos, dejando desamparadas a estas personas.

2.5.5. Caso # 5 Juicio N° 17316-2019-00033

Sentencia: 19 de Julio de 2021

Según la Corte Nacional de Justicia

Denunciante: José Narváez

Denunciado: Fernando Martínez (Floranafarms S.A)

Resumen: “La sentencia analiza y establece que el visto bueno otorgado a favor del trabajador conforme el artículo 173 numeral 2 del Código del Trabajo constituye un despido indirecto cuya responsabilidad es atribuible al empleador por el incumplimiento grave de sus obligaciones. En tal razón, si las indemnizaciones por despido de los trabajadores proceden tanto en el caso de despido intempestivo determinado en el artículo 188 como en el escenario del despido indirecto derivado de las causas del artículo 173 ibídem; por ende, la configuración de la causa prevista en el numeral 2 ibídem (falta de pago de remuneraciones) conlleva el pago de la indemnización prevista en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades”. (Corte Nacional de Justicia , 2019)

Antecedentes “José Luis Rosero Narváez inició juicio de trabajo en contra de Fernando Enrique Martínez Villa creses, por sus propios derechos y por los que representa de la empresa FLORANAFARMS S.A. El accionante presentó recurso extraordinario de casación en contra de la sentencia dictada por el tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, el 22 de octubre de 2019, las 14h54 (fs. 24 a 26). Decisión que aceptó el recurso de apelación presentado por la accionada, reformando el fallo de primer nivel y declarando improcedente la indemnización prevista en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.” (Corte Nacional de Justicia , 2019)

Actos de sustanciación del recurso: De la mencionada decisión el actor presentó recurso extraordinario de casación. Admitido a trámite por el caso cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP) mediante auto de 24 de julio de 2020, las 09h32, por el Conjuez (E) de la Corte Nacional de Justicia, Víctor Rafael Fernández Álvarez.

Por lo expuesto el Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional, aceptó el recurso de casación que interpuso el actor y casa la sentencia dictada por el tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, el 22 de octubre de 2019, ordenando que aparte de los rubros dispuestos en el fallo de apelación, se pague a favor de José Narváez, por concepto de la indemnización.

Análisis

Según el Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades sostiene estabilidad laboral las personas con discapacidad, deficiencia, gozarán de estabilidad especial en el trabajo y en el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración, adicional de la indemnización que le corresponde legalmente.

Como pudimos notar el trabajador tiene derecho a una retribución en situación de discapacidad que derive del rompimiento de su estabilidad laboral. Y por lo cual como consecuencia se sancionará al empleador porque incumplió una garantía que tienen las personas de atención prioritaria.

2.5.6. Caso # 6 Discriminación y vulneración laboral

Según la entrevista con el señor Danilo, él tiene una discapacidad visual, labora en el magisterio como docente en una unidad educativa especializada para personas con discapacidades desde el año 2021, inició dando clases de Matemáticas y Eliminación de Barreras Arquitectónicas para personas con discapacidades

Para iniciar el año lectivo 2022-2023 Danilo es notificado verbalmente por parte de la coordinadora que no tiene asignado carga horaria y ante el reclamo de Danilo, de ¿Qué actividad desempeñaría? obtiene como respuesta que ayude a la conserje de limpieza, Danilo

acude al Distrito de Educación Riobamba con su reclamo, pero la directora encargada, le indica que el reclamo es extemporáneo y que ya no puede hacer nada.

Danilo ante el temor de perder el trabajo acude a la Inspectoría de trabajo de Riobamba y allí le indican que necesitan el documento en el cual le notifican que no tiene carga horaria, Danilo manifiesta que la coordinadora no le quiere entregar copia. La inspectoría de trabajo le recomienda antes de presentar la denuncia se traslade a Quito y denuncie el caso en Talento Humano del Ministerio de Educación.

Danilo con mucho sacrificio logró que, desde el Ministerio de Educación de Quito, emita una orden para que el Distrito Riobamba solucione su caso. Es así que se le asignó carga horaria, la actividad de Inspector y remplazar a los profesores que falten o tengan permiso.

Danilo manifestó que sufrió discriminación laboral cuando se le quitó la carga horaria en el distributivo, pero que hoy el acoso laboral es de todos los días por parte de la coordinadora.

Análisis

En este caso de Danilo pudimos notar que esta persona con discapacidad visual, aunque tiene el título de profesional como docente en la entidad educativa donde venía laborando no le asignaron carga horaria para el siguiente año lectivo, y le dicen que lo que puede desempeñar es de asistente de limpieza por lo cual se está sufriendo discriminación laboral al no permitirle desempeñar el cargo para el cual está contratado se están vulnerando sus derechos.

Y el acoso laboral por parte de la coordinadora es con el fin de hostigarlo, aunque la ley lo ampara es la sociedad la que se encargan de infringirlas y de lastimar a estas personas que presentan alguna discapacidad.

CAPÍTULO III

3. Metodología

3.1. Tipo de investigación

La Investigación utilizada fue dogmática que permitió determinar la validez del ordenamiento jurídico en el contexto de la vulneración de derechos por discriminación laboral a las personas con discapacidad visual,

Investigación histórica jurídica, esta permitió elaborar, interpretar y aplicar las normas jurídicas en si esto es un método importante del Derecho porque en su estructura tiene un conjunto de procedimientos que conforman pasos para solucionar los problemas de ámbito profesional.

- Investigación jurídica explorativa, aplicada debido a que el tema que se trato es nuevo es decir que no hay literatura al respecto o sea escasa.
- Investigación jurídica correlacional, con esta investigación se identificó si las variables que se está investigando tienen alguna relación entre si y cuál es el grado de relación que existe.
- Investigación jurídica descriptiva, esto permitió lograr describir el tema de estudio, interpretarlo, mediante de los métodos de análisis, pudiendo descomponer el tema jurídico en diferentes aspectos para visualizar el funcionamiento de la norma.

El tipo de investigación que se utilizaron en el proyecto es descriptivo, de campo y documental. En este trabajo se utilizó el tipo de investigación descriptiva para demostrar o describir la realidad de la vida laboral de las personas con discapacidad visual y se determinó lo que está establecido en la normativa laboral y La ley de Discapacidades referente al tema tratado mediante la cual conseguimos los resultados necesarios. Se determinaron las causas y efectos del porque sucede la discriminación laboral.

El tipo de estudio fue de campo. Debido a que se investigaron el lugar donde ocurre la situación, con el fin de identificar los factores de riesgo que inciden en la discriminación laboral mediante diferentes fases del trabajo de campo, las cuales fueron la exploración previa, hipótesis, indicadores, tendencias, factores de exclusión, y se culminó con las propuestas para dar solución a la problemática planteada.

Aplicamos las diferentes tareas como conocer el ámbito de interés, la aplicación correcta de las técnicas de investigación, la selección de las personas que están de cierta manera relacionadas con el proyecto.

En el presente trabajo investigativo se aplicó la investigación documental en vista que se utilizó las fuentes bibliográficas para sustentar los conceptos que sirvieron para complementar las bases teóricas y normativas de nuestro proyecto con lo cual se pudo

fundamentar dicho trabajo en el que se indicaron el origen del derecho a la inclusión evidenciando el pasado y la evolución.

3.2. Diseño de investigación

Por la naturaleza de la investigación jurídica, el diseño de la investigación realizada es el diseño no experimental porque se basó en conceptos, variables, es decir que el investigador no altera los hechos o el objeto de la investigación, porque se observó al objeto de estudio en su forma natural y después se analizó. Con la ayuda de las técnicas e instrumentos de investigación.

3.2.1. Enfoque de investigación

Por las características de la investigación, asumieron un enfoque mixto donde mediante las características de ambos enfoques permitió utilizar el enfoque cuantitativo para la recolección y el análisis de datos con lo que se pudo contestar las preguntas de investigación y comprobar la hipótesis y con el enfoque cualitativo se logró al definir las preguntas de la investigación porque se basó en los métodos de recolección de datos como las descripciones y la flexibilidad entre los fenómenos de estudio y a través de la observación de las respuestas que permitió el desarrollo de la teoría.

El enfoque es de forma cuantitativa y cualitativamente, porque los datos que recolectaron para comprobar la hipótesis se realizó a través de cálculos numéricos y análisis estadísticos por eso es cuantitativa y también es cualitativa siendo así los resultados que se obtuvieron fueron descritos con el objetivo de validar la forma de actuar de las variables. Y de esta manera se logró explicar el porqué de dicho comportamiento.

3.3. Técnicas e instrumentos de investigación

- **Las técnicas.** - encuestas, observación, entrevistas, etc.
- **Instrumentos de investigación.** - cuestionario, guía de observación, guía de entrevista, etc.

Se aplicó las diferentes tareas como conocer el ámbito de interés, la aplicación correcta de las técnicas de investigación, la selección de las personas que estuvieron relacionadas en el proyecto. Con la ayuda de encuestas o cuestionarios se consiguió los resultados que sirvieron de ayuda a la hora de establecer la propuesta.

3.4. Población y Muestra

Las personas ciegas representan el 11.47% de la población en el Ecuador. De acuerdo al CONADIS hay 455.289 personas con alguna discapacidad.

- **Población.** - personas con discapacidad visual en el cantón Riobamba provincia de Chimborazo.
- **Muestra.** – Las personas con discapacidad visual.

En la provincia de Chimborazo existen 14.712 personas con discapacidad según el CONADIS – enero 2022 específicamente en el cantón Riobamba existen 943 personas con discapacidad visual.

El muestro utilizado es no probalístico ya que el estudio es exploratorio porque se implementó el tipo de muestreo por conveniencia en donde las muestra de la población que se seleccionó es solo porque conviene a la investigación en si se tomó solo una muestra que representa a toda la población

3.5. Hipótesis

Si se realiza un estudio jurídico doctrinario y critico podremos determinar como la discriminación a las personas con discapacidad visual vulnera los derechos de los trabajadores.

3.6. Unidad de análisis

La presente investigación se ubica en la República del Ecuador, lugar donde se estudió a la discriminación y vulneración de los derechos a personas con discapacidad visual del Cantón Riobamba que son objeto de discriminación en materia laboral y se utilizó técnicas de encuestas y observación mediante entrevistas.

3.6.1. Métodos de Análisis

Para el estudio del problema se emplearon los siguientes métodos cuantitativo, cualitativo deductivo y el jurídico descriptivo:

Método Cualitativo: propone evaluar, ponderar e interpretar información obtenida a través de recursos como entrevistas, conversaciones, registros, memorias, entre otros con el propósito de indagar en su significado.

Método Cuantitativo: es el conjunto de estrategias de obtención y procesamiento de información que emplearan magnitudes numéricas y técnicas formales o estadísticas para llevar a cabo su análisis.

Método Deductivo: permitirá extraer una conclusión con base en una premisa o una serie de proposiciones que se asumen como verdaderas, usando la lógica para obtener un resultado, solo con base en un conjunto de afirmaciones que se dan por ciertas.

Método Jurídico Descriptivo: permitirá al investigador decidir el camino que debe seguir para entender las características y cualidades del objeto de estudio de manera lógica, ayudando a describir las particularidades del problema de investigación, con base a la observación, recopilación de la información, análisis y comparación de la información de datos y conclusiones.

3.7. Técnicas para el tratamiento de información

Contempla 6 fases:

1. Elaboración del instrumento de investigación esto se da en dos fases la primera es cualitativa se elaborará el contenido mediante preguntas y la otra fase es cuantitativa, aquí se evaluará el contenido o las preguntas que se establecieron en la investigación.
2. Aplicación del instrumento de investigación esto se dará a través de formularios en papel, o mecanismos que permitirán recoger la información necesaria para la investigación.
3. Tabulación de datos esto se realizará con una tabla o se presentará un cuadro de resultados de la recopilación de datos, esto se demostrará en cuadros estadísticos.
4. Procesamiento de los datos e información será el proceso de recolectar, procesar y presentar la información del objeto de estudio.
5. Interpretación o análisis de resultados en esta parte se tratará de relacionar los resultados de los análisis de la información recolectada con la hipótesis que se generará en la investigación.
6. Discusión de resultados en esto el investigador deberá tener una posición crítica y honesta, sin adulterar información de los resultados obtenidos de la investigación.

CAPÍTULO IV

4. Resultados y Discusión

4.1. Resultados

De conformidad al Plan de Tesis presentado y que ha sido aprobado por las autoridades de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Chimborazo, hemos aplicado el cuestionario a un grupo de personas profesionales que trabajan en las diferentes instituciones públicas y privadas, con un total de 30 encuestas, y arrojaron los siguientes resultados.

4.1.1. Primera Pregunta: ¿Ha sido discriminado en el ámbito laboral por su discapacidad visual?

TABLA 1. Discriminación laboral

INDICADORES	PORCENTAJE	%
SI	10	33%
NO	20	67%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a personas con Discapacidad.

Elaborado por: Hugo Medina

Gráfico 1. Discriminación laboral



Elaborado por: Hugo Medina

Análisis:

En las encuestas arrojaron que 10 de las personas encuestadas si han sido discriminados en el ámbito laboral mientras que 20 de ellos respondieron que no lo que se pudo evidenciar en porcentajes para el Si con un 33% y para el No un 67%.

4.1.2. Segunda Pregunta: ¿Su empleador le ha sugerido que renuncie a su puesto de trabajo?

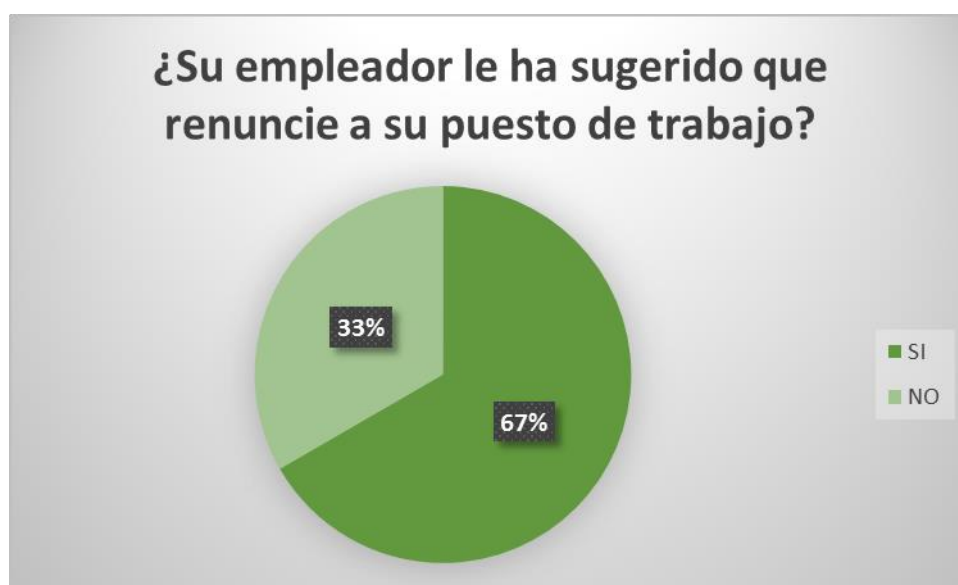
TABLA 2. Renuncie a puesto de trabajo

INDICADORES	PORCENTAJE	%
SI	20	67%
NO	10	33%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a personas con Discapacidad.

Elaborado por: Hugo Medina

Gráfico 2. Renuncie a puesto de trabajo



Elaborado por: Hugo Medina

Análisis:

El 67% de las personas encuestadas respondieron que si han sido incitados por parte del empleador para que renuncien mientras que el 33 % contestaron que no.

4.1.3. Tercera Pregunta: ¿Su lugar de trabajo Tiene las adecuaciones tecnológicas y estructurales para el desempeño laboral según su discapacidad?

TABLA 3. Adecuaciones tecnológicas y estructurales

INDICADORES	PORCENTAJE	%
SI	15	50%
NO	15	50%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a personas con Discapacidad.

Elaborado por: Hugo Medina

Gráfico 3. Adecuaciones tecnológicas y estructurales



Elaborado por: Hugo Medina

Análisis:

El 50% de las personas encuestadas respondieron que no tienen las adecuaciones tecnológicas y estructurales para el desempeño laboral según su discapacidad en cambio el 50% de los encuestados contestaron que sí.

4.1.4. Cuarta Pregunta: ¿Ha reclamado en alguna institución pública la vulneración de sus derechos laborales?

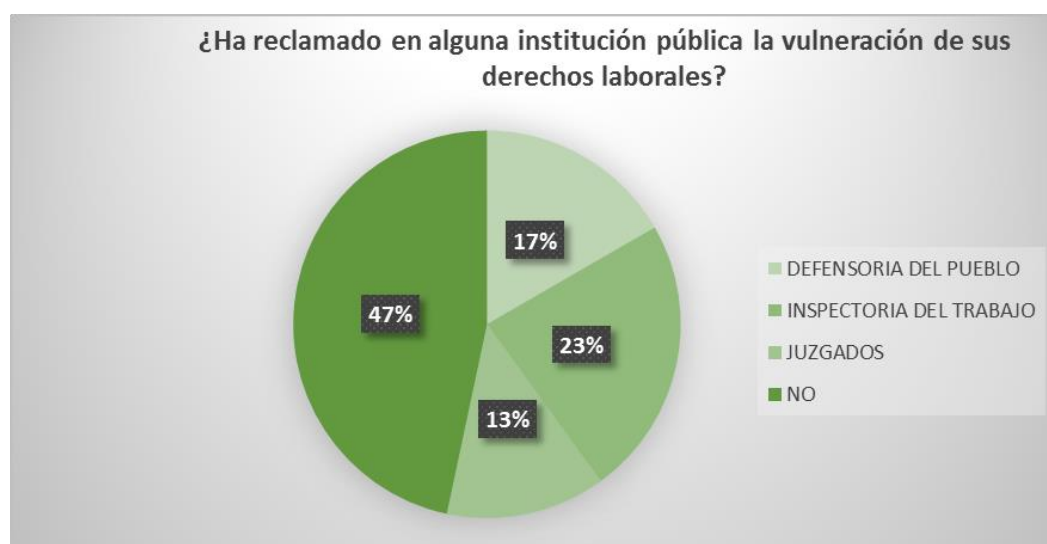
TABLA 4. Reclamo por Vulneración de derechos

INDICADORES	PORCENTAJE	%
DEFENSORIA DEL PUEBLO	5	17%
INSPECTORIA DEL TRABAJO	7	23%
JUZGADOS	4	13%
NO	14	47%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a personas con Discapacidad.

Elaborado por: Hugo Medina

Gráfico 4. Reclamo por Vulneración de derechos



Elaborado por: Hugo Medina

Análisis:

El 17 % del encuestado contestó que, si ha reclamado en la defensoría del pueblo, el 23% reclamo sus derechos en la inspectoría del trabajo, el 13% respondió que reclamo en los juzgados, la vulneración de sus derechos laborales mientras que el 47 % de los encuestados respondieron que no han reclamado sus derechos laborales en ninguna institución pública.

4.1.5. Quinta Pregunta: ¿Cree usted que debería incorporarse normas específicas que protejan laboralmente a las personas con discapacidad visual?

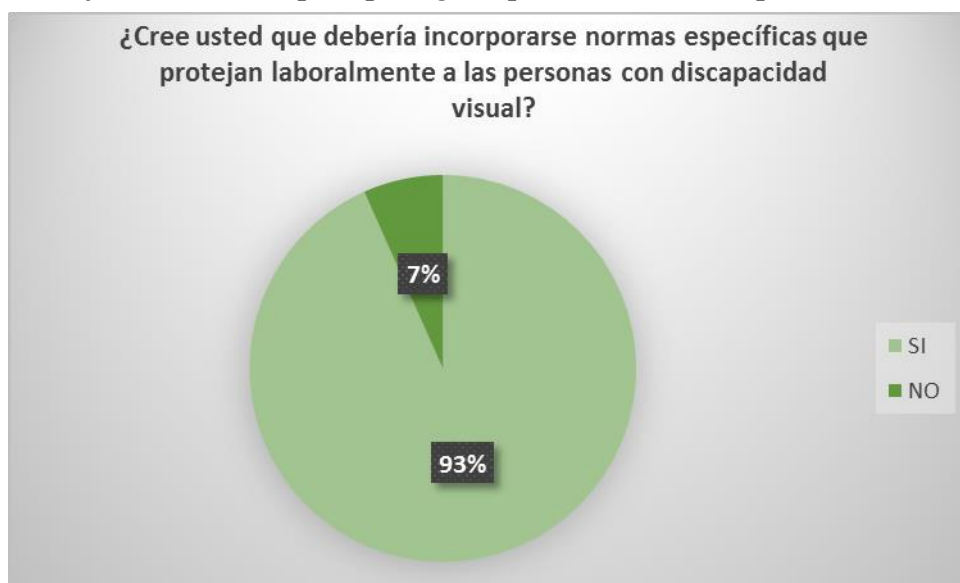
TABLA 5. Normas para proteger a personas con discapacidad

INDICADORES	PORCENTAJE	%
SI	28	93%
NO	2	7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a personas con Discapacidad.

Elaborado por: Hugo Medina

Gráfico 5. Normas para proteger a personas con discapacidad



Elaborado por: Hugo Medina

Análisis:

El 7% de los encuestados respondieron que no se debería incorporar normas específicas que protejan laboralmente a las personas con discapacidad visual y el 93% de las personas contestaron que sí.

4.1.6. Sexta Pregunta: ¿Conoce usted acerca de la Ley Orgánica de Discapacidades?

TABLA 6. Ley Orgánica de Discapacidades

INDICADORES	PORCENTAJE	%
SI	10	33%
NO	20	67%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a personas con Discapacidad.

Elaborado por: Hugo Medina

Gráfico 6. Ley Orgánica de Discapacidades



Elaborado por: Hugo Medina

Análisis:

El 33% de las personas encuestadas contestaron que si conocen de la Ley Orgánica de Discapacidades en cuanto el 67% contesto que desconocen de esa Ley

4.1.7. Séptima Pregunta: ¿Dentro del plan de gobierno impulso la igualdad de condiciones para trabajos de las personas con discapacidad?

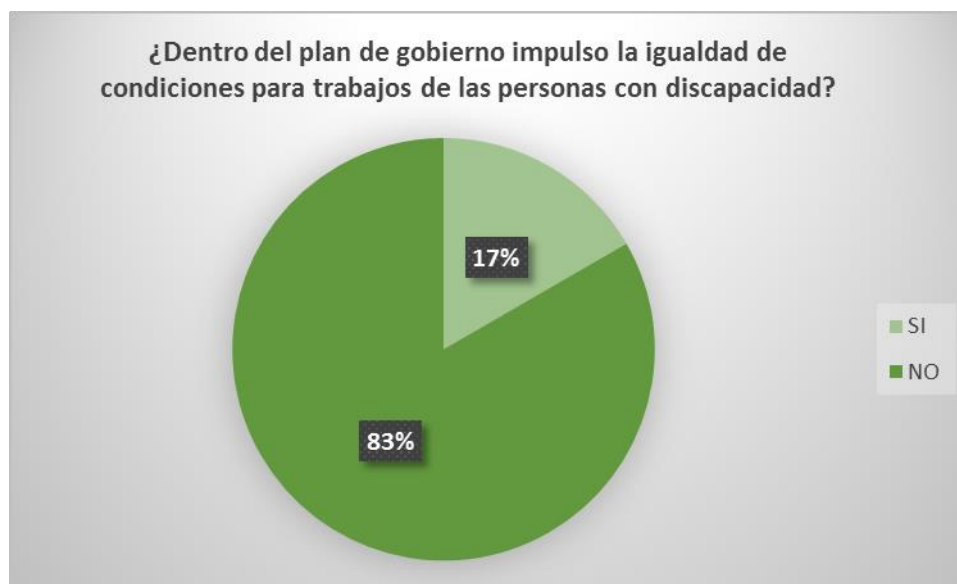
TABLA 7.- Igualdad de condiciones para el trabajo

INDICADORES	PORCENTAJE	%
SI	5	17%
NO	25	83%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a personas con Discapacidad.

Elaborado por: Hugo Medina

Gráfico 7. Igualdad de condiciones para el trabajo



Elaborado por: Hugo Medina

Análisis:

El 83% de las personas respondieron que no y el 17% de los encuestados contestaron que sí impulsaron la igualdad de condiciones para trabajos de las personas con discapacidad dentro del plan de gobierno.

4.1.8. Octava Pregunta: ¿Sabe usted si el Estado a través del CONADIS, SECAP, FENEDIF, realiza capacitaciones laborales a personas con Discapacidad?

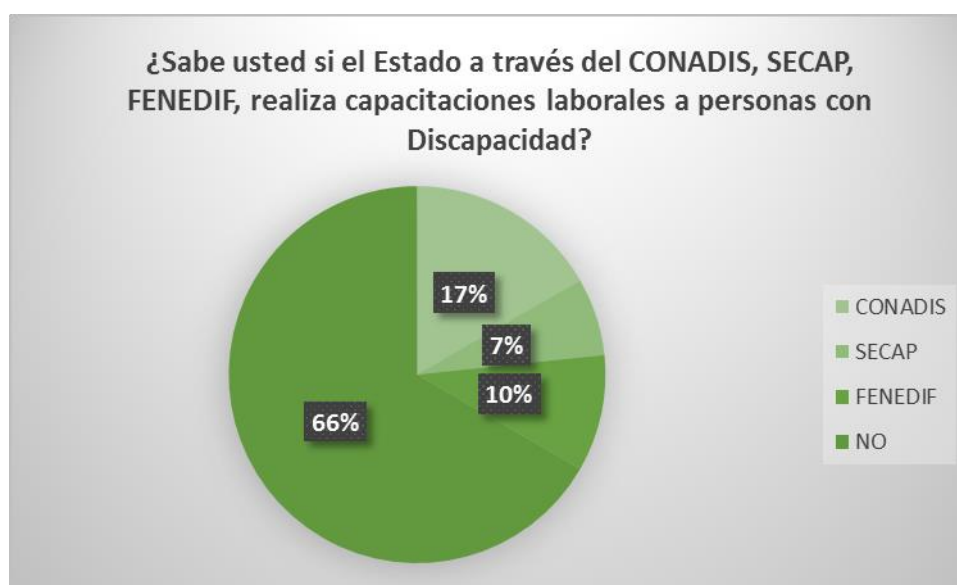
TABLA 8. Capacitaciones laborales

INDICADORES	PORCENTAJE	%
CONADIS	5	17%
SECAP	2	7%
FENEDIF	3	10%
NO	20	67%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a personas con Discapacidad.

Elaborado por: Hugo Medina

Gráfico 8. Capacitaciones laborales



Elaborado por: Hugo Medina

Análisis:

El 17% de los encuestados respondieron el CONADIS realiza capacitaciones, el 7% contestaron que el SECAP imparte capacitaciones, 10% contestó que si realiza el estado capacitaciones laborales a personas con discapacidad mediante el FENEDIF y el 66% contestaron que no tienen conocimiento de ello.

4.1.9. Novena pregunta ¿Conoce usted las normas jurídicas en el tema de discapacidades?

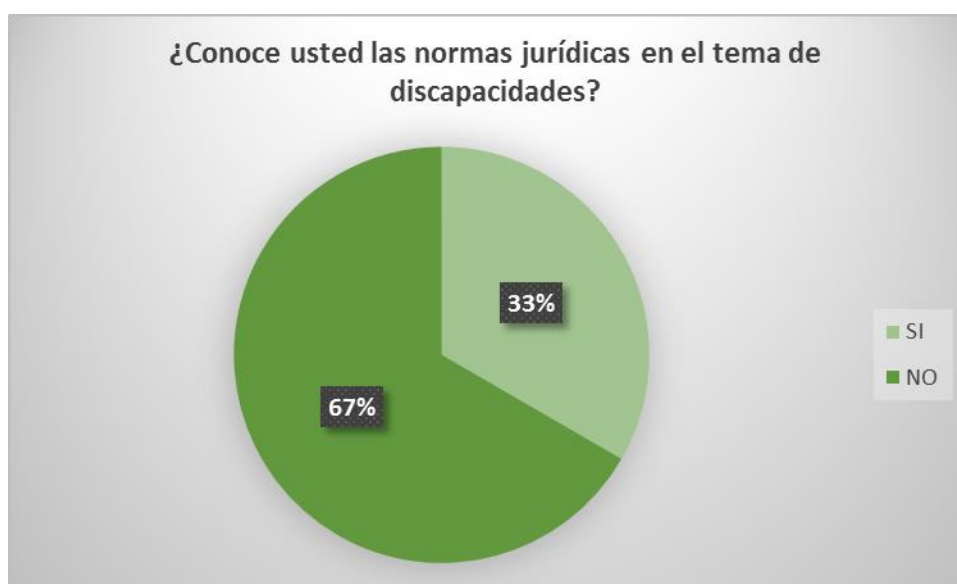
TABLA 9. ¿Conoce usted las normas jurídicas en el tema de discapacidades?

INDICADORES	PORCENTAJE	%
SI	10	33%
NO	20	67%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a personas con Discapacidad.

Elaborado por: Hugo Medina

Gráfico 9. Conoce las normas jurídicas



Elaborado por: Hugo Medina

Análisis:

El 67% de los encuestados contestaron que no conocen de las normas jurídicas en el tema de discapacidades y el 33% respondieron que si conocen.

4.1.10. Decima Pregunta: ¿El salario que perciben las personas con discapacidad les permite cubrir sus principales necesidades?

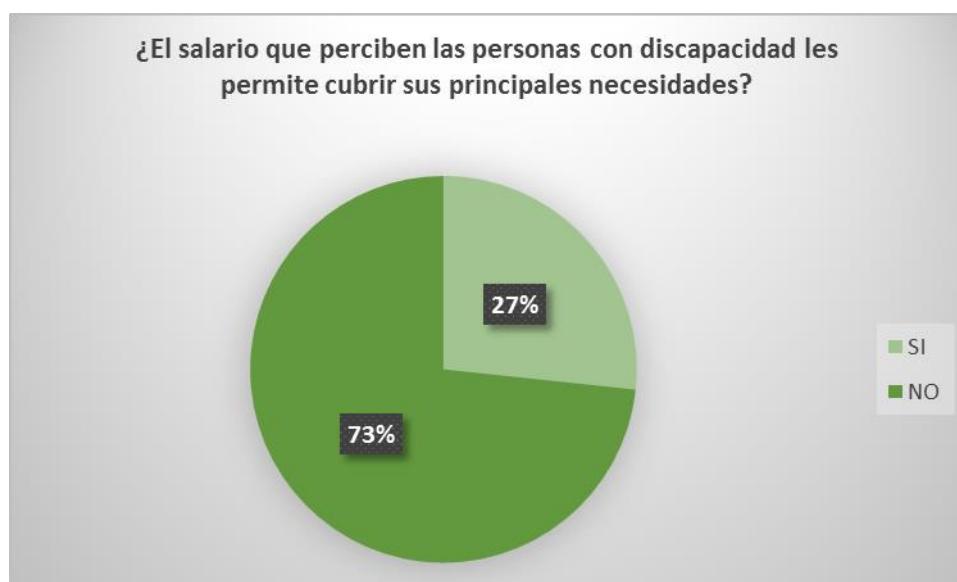
TABLA 10. Salario que perciben les permite cubrir sus principales necesidades

INDICADORES	PORCENTAJE	%
SI	8	27%
NO	22	73%
TOTAL	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada a personas con Discapacidad.

Elaborado por: Hugo Medina

Gráfico 10. Salario permite cubrir sus principales necesidades



Elaborado por: Hugo Medina

Análisis:

El 73% de los encuestados respondieron que la empresa no les provee el salario para cubrir sus principales necesidades y mientras que el 27% contestaron que sí.

4.2. DISCUSION

Como resultado de la recopilación de las encuestas que realizaron a las personas con discapacidad que desempeñan alguna actividad laboral en instituciones públicas y privadas del sector Riobamba, se concluyó lo siguiente.

Se puede decir que existe una deficiencia en la educación, sobre la capacitación laboral, por parte de la ley, la sociedad y los familiares porque ellos tienen un deber moral de velar y dar las oportunidades porque estas personas se lo merecen y tienen derecho, sin contemplar la condición o discapacidad que tengan porque ha ante todo existe la igualdad de ser seres humanos, las empresas tienen la obligación de contratar a personas con discapacidad con el fin de garantizar una inserción laboral.

Como se pudieron evidenciar a pesar de los esfuerzos que ha realizado el gobierno aún existe en el país discriminación en las respuestas se pudo visualizar que por parte de las personas que laboran o por parte del patrono se da la discriminación y no están tomando en cuenta a la Ley que ampara a estas personas, y alguno de ellos laboran en lugares que no adecuados a las condiciones de cada uno de ellos, por lo que no pueden desempeñar un buen trabajo en su ambiente laboral.

El país ha avanzado mucho en defender los derechos de las personas con discapacidad que al pasar el tiempo ha sufrido discriminación y han sido excluidos de la sociedad en base a la historia en 1950 inicio el cambio de esta situación de velar por los derechos de este grupo, Aunque algunas entidades públicas brindan ayuda a estas personas que tienen ganas de superarse. Actualmente existen artículos estipulados en la constitución y tratados y convenios internacionales que respaldan sus derechos, pero a pesar de ello aún sigue existiendo la vulneración de los mismos.

La constitución de la República protege a estas personas y garantiza sus derechos y el cumplimiento de los mismos para que no exista discriminación en uno de los artículos establece que los grupos de atención prioritaria o de interés están las personas con discapacidad como grupo vulnerable y esta ley busca la integración social.

CAPÍTULO V.

5.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

En base a la información obtenida a través de las tesis y la investigación se pudo realizar el análisis doctrinario donde se evidencio y respaldo la tesis de que la discriminación hacia las personas con discapacidad visual vulnera los derechos de las personas porque algunas de las entidades donde laboran no cumplen con la igualdad de oportunidad de trabajo, tampoco les brindan un ambiente acorde a las discapacidad por lo consiguiente no puede desempeñar su labor con normalidad, con todo lo anteriormente mencionado se pudo determinar o concluir que aunque algunas empresas han realizado la inserción laboral no cumplen con todos los beneficios de estas personas por lo tanto están vulnerando sus derechos.

Concluyendo que la mayoría de los empleadores no informan a sus trabajadores que tienen alguna discapacidad de forma clara y oportuna de sus derechos en el sector laboral como el acceso a áreas sociales y necesitan una atención prioritaria por la sociedad, mientras tanto se los identifica de manera errónea y se los excluye difundiendo que no pueden realizar la actividad laboral y se les considera que son personas no aptas para desempeñar su trabajo lo que se conocería como discriminación laboral.

Con el análisis de las entrevistas realizadas a comunidades de personas de discapacidad visual de 2 organizaciones importantes como son la Asociación provincial de personas con discapacidad visual de Chimborazo (APRODIVICH) y la Asociación de personas con discapacidad visual de Chimborazo (APADIVICH), concluyendo que si bien es cierto existe suficientes normas que protegen los derechos laborales de las personas con ciertas discapacidades. También es verdad que no existe en el Ecuador ley específica que proteja los derechos laborales de personas con discapacidad visual, considerando que estas personas en algún momento de su actividad laboral requieren la ayuda de otra persona para realizar un tipo de actividad específica.

5.2. RECOMENDACIONES

Implementar un manual social de conocimiento sobre las personas con discapacidad visual, para guiar a la sociedad en general que existe una importancia social y legal que se permita que una persona con discapacidad ingrese en el ámbito laboral. Con el fin de que influya el tratamiento normativo.

Se recomienda que las empresas brinden oportunidades laborales a personas con discapacidad visual y que les permitan desempeñar diferentes cargos con un ambiente sano con el beneficio que aprendan nuevas actividades, obtengan destrezas y conocimientos fortaleciendo un crecimiento profesional con el objetivo de que las rotaciones de puestos eviten perder el interés al desarrollar las mismas actividades.

Mejorar el sistema normativo y terminologías ayudara que las resoluciones judiciales sirvan la debida protección de no discriminación hacia las partes que la demandan. Con una visión social con el fin de lograr igualdad de oportunidades logrando una accesibilidad general con los ajustes acordes para disminuir las brechas de discriminación laboral.

CAPÍTULO VI.

6.PROPUESTA

Con los antecedentes expuestos en esta investigación, hemos logrado documentar que la discriminación laboral está presente en la mente del empleador, del funcionario público, del compañero de trabajo, esperando tan solo la presencia del trabajador con discapacidad para que se cierre un círculo en el que nacerán una serie de derechos laborales vulnerados. La presencia del Covid 19 actuó como un acelerante para que se produzcan despidos masivos de trabajadores en empresas privadas y muchas de estas empresas con conocimiento o sin el de la ley que protege al trabajador despidieron a personas con discapacidad, sufriendo este grupo de atención prioritaria los efectos que ocasionan la falta de recursos económicos en la calidad de vida de ese grupo de personas que de por sí, no alcanzan a conseguir una vida digna.

Cuando un problema surge los seres humanos tenemos la responsabilidad de enfrentar, es por ello que se permitió en este trabajo, dejar planteado una propuesta que permita terminar con la discriminación laboral a las personas con discapacidad visual.

- La creación de una entidad pública con una extensión en cada provincia que forme profesionales en todas las áreas que las personas con discapacidad puedan demostrar sus habilidades tomando en el ejemplo de la Organización de Ciegos de España (ONCE) que forma profesionales en áreas como: Recepcionistas, abogados, profesores, economistas, administrativos, fisioterapeutas y oferta al mercado laboral profesional con discapacidad visual competentes para desempeñar su trabajo en igualdad de condiciones.

Al ser el CONADIS la institución que conforma el primer nivel del Sistema Nacional de Protección Integral de las personas con discapacidad según el Art. 88 de la Ley Orgánica de Discapacidades, sería esta la que dirija la institución pública de formación y oferta de trabajadores profesionales con discapacidad visual.

Con esta propuesta queremos aportar a la solución de la falta de empleos dignos y en igualdad de condiciones para las personas con discapacidad, además intentamos cerrar la brecha de oportunidades laborales sin discriminación en el Ecuador.

Queda planteada la propuesta como tema de una futura investigación.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo. (13 de diciembre de 2006). *NACIONES UNIDAS*. Obtenido de <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- ASAMBLEA NACIONAL. (2009). *LEY ORGANICA DE GARANTIAS JURISDICCIONALES Y CONTROL CONSTITUCIONAL*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_org2.pdf
- Asín Langa, B., & Guallar Pérez, D. (diciembre de 2013). *Universidad de Zaragoza*. Obtenido de <https://zaguan.unizar.es/record/12661/files/TAZ-TFG-2013-957.pdf>
- Castillo Villota, G. D., Escobar Ayala, G. P., & Manrique Leal, M. P. (2015). *UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA*. Obtenido de <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002476.pdf>
- Christian, A. S. (2013). *El neoconstitucionalismo transformador*. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32326.pdf>
- CODIGO DEL TRABAJO. (2012). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- CONADIS. (2014). Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/agenda_nacional_discapacidades.pdf
- CONADIS. (01 de 2022). Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Concepto Definición. (2021). Obtenido de <https://conceptdefinicion.de/laboral/>
- Concha, Bonilla. (2022). *Repositorio Universidad de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/60413>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Obtenido de https://www.google.com/search?q=como+citar+la+constituci%C3%B3n+del+ecuator+2008+en+apa+7&rlz=1C1UUXU_esEC957EC957&ei=B6sjY56nLeWGwbkPpLGioAg&oq=como+citar+la+constitucion+del+ecuador+apa+2&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAEYADIGCAAQHhAWMgYIABAEeBY6CggAEecQ1gQQsAM6Bw
- Corte Nacional de Justicia. (2019). Obtenido de <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/bitacora/3.-17316-2019-00033.pdf>
- DIARIO EXPRESO. (2022). Obtenido de <https://www.eeoc.gov/es/discriminacion-por-discapacidad>
- Diccionario de la lengua española. (2022). *WordReference.com*. Obtenido de <https://www.wordreference.com/definicion/vulneraci%C3%B3n>
- Dirección del Trabajo. (2021). Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103245.html>
- Economipedia. (2022). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/derecho.html>
- Enciclopedia Humanidades. (2023). Obtenido de <https://humanidades.com/discriminacion/>
- Eroles, C. (2007). *Los derechos de las personas con discapacidad*. EUDEBA.
- García, C. P. (s.f.). Obtenido de http://recursostic.educacion.es/secundaria/edad/4esoetica/quincena8/quincena8_presenta_1a.htm
- Grupo Atico34. (2022). Obtenido de <https://protecciondatos-lp.com/empresas/discriminacion-laboral/>

- Hualan, Mondragón. (2018). *UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP*. Obtenido de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/864/1/MONDRAGON%20PINCHE%20CESAR%20ALBERTO-HUALAN%20YUPANQUI%20JORGE%20ANTONIO.pdf>
- Jiménez. (2021). *UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES*. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2324/TESIS%20-%20JIMENEZ%20BELMONT.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jiménez, R. (2008). *DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Las Naciones Unidas Derechos Humanos. (2014). Obtenido de https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/CRPD_TrainingGuide_PTS19_sp.pdf
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario . (2020). Obtenido de https://www.ey.com/es_ec/covid-19/ley-de-apoyo-humanitario---terminacion-de-la-relacion-laboral-po
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorg.dediscapacidades_ecu.pdf
- LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP. (2010). Obtenido de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>
- Marcos Espinoza & Doris Gallegos. (2018). *Revista ESPACIOS*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>
- Medina, E. V. (2021). Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7978/1/T3452-MDE-Altamirano-EI%20derecho.pdf>
- MINISTERIO DEL TRABAJO. (2017). *NORMATIVA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051#:~:text=Se%20proh%C3%ADbe%20toda%20forma%20de,en%20el%20Registro%20Oficial%20No.>
- OIT. (1958). Obtenido de [https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/convenio-111-convenio-sobre-discriminacion-empleo-ocupacion#:~:text=Convenio%20sobre%20la%20discriminaci%C3%B3n%20\(empleo%20y%20ocupaci%C3%B3n\),-Marcos%20normativos&text=El%20Conve](https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/convenio-111-convenio-sobre-discriminacion-empleo-ocupacion#:~:text=Convenio%20sobre%20la%20discriminaci%C3%B3n%20(empleo%20y%20ocupaci%C3%B3n),-Marcos%20normativos&text=El%20Conve)
- Organización Nacional de Ciegos Españoles ONCE; Ortiz Ortiz, P. y Matey García, M.A. (coordinadores). (2011). *Discapacidad Visual y Autonomía Personal*. Organización Nacional de Ciegos Españoles ONCE. Obtenido de <https://familiavance.com/libro-de-discapacidad-visual/>
- Real Academia Española. (2019). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/laboral>
- Rentería, J. (2016). Obtenido de <https://www.misabogados.com/blog/es/derechos-fundamentales-del-trabajador>
- Rocafuerte. (2021). *Repositorio Universidad de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/53195>
- RODRÍGUEZ, J. J. (2019). Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/10340/1/TUAEXCOMMMDL001-2019.pdf>
- Rodriguez, Jaramillo, Duran . (2021). Vulneración del derecho universal a la educación en la accesibilidad de las personas con discapacidad en el ecuador. *Dialnet*.

Obtenido de revista científica :
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219344>
Zambrano. (2021). *Universidad Andina Simón Bolívar*. Obtenido de
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8389/1/T3662-MDEM-Zambrano-El%20teletrabajo.pdf>

8. Anexos

Anexo 1

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO**

CUESTIONARIO

Destinatario;

Objetivo: **Introducción:** la presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado “**La discriminación laboral y la vulneración de derechos a personas con discapacidad visual**” la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

Preguntas:

1.- **¿Ha sido discriminado en el ámbito laboral por su discapacidad visual?**

SÍ () NO ()

2.- **¿Su empleador le ha sugerido que renuncie a su puesto de trabajo?**

SÍ () NO ()

3.- **¿Su lugar de trabajo Tiene las adecuaciones tecnológicas y estructurales para el desempeño laboral según su discapacidad?**

SÍ () NO ()

4.- **¿Ha reclamado judicialmente la vulneración de sus derechos laborales?**

SÍ () NO ()

5.- **¿Cree usted que debería incorporarse normas específicas que protejan laboralmente a las personas con discapacidad visual?**

SÍ () NO ()

6.- **¿Conoce usted acerca de la Ley Orgánica de Discapacidades?**

SÍ () NO ()

7.- **¿Cree usted que actualmente el gobierno existe igualdad de condiciones en el trabajo para las personas con discapacidad?**

SÍ () NO ()

8.- **¿Sabe usted si el Estado realiza capacitaciones laborales a personas con Discapacidad?**

SÍ () NO ()

9.- **¿Conoce usted las normas jurídicas en el tema de discapacidades?**

SÍ () NO ()

10.- **¿El salario que perciben las personas con discapacidad les permite vivir dignamente?**

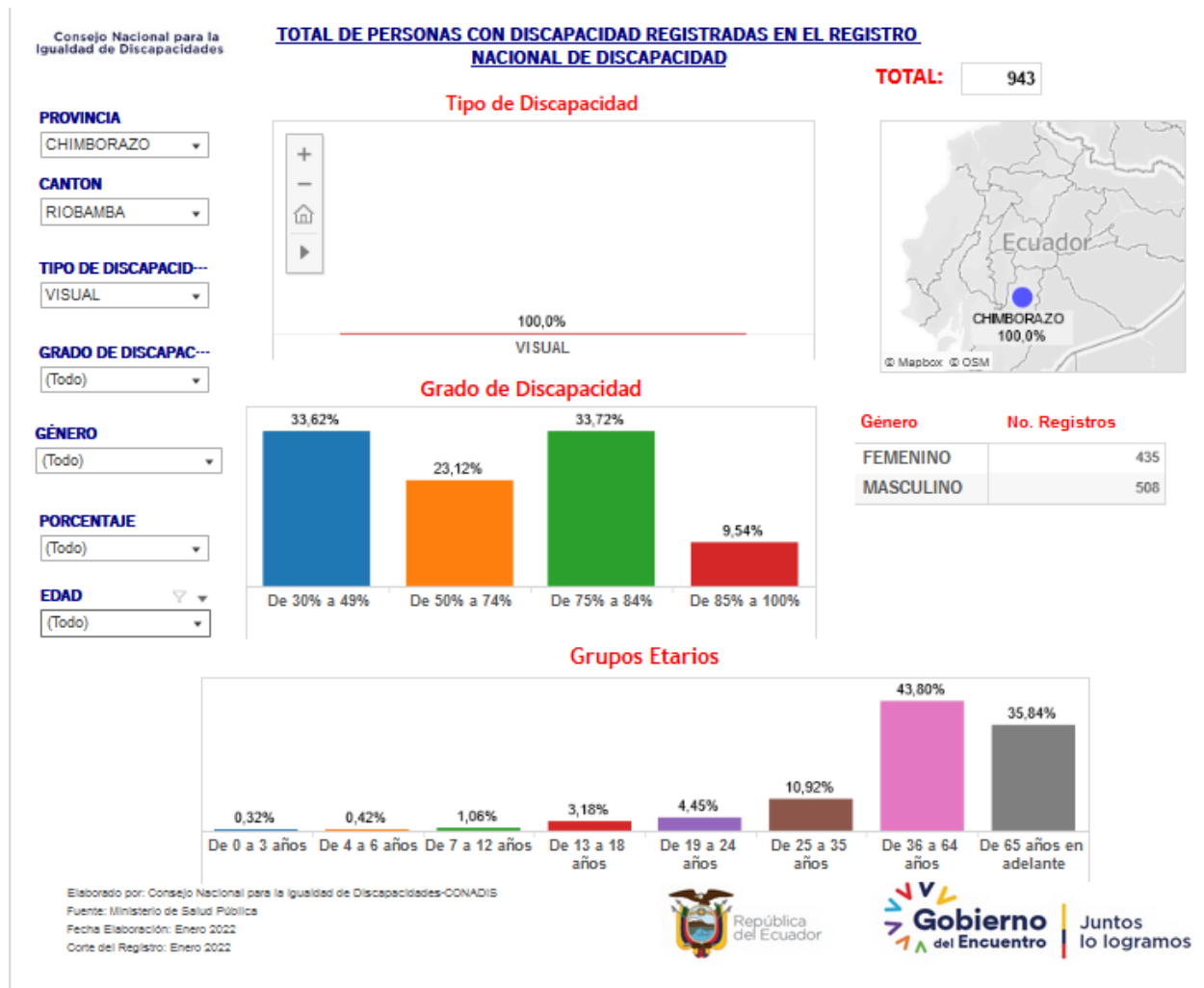
SÍ () NO ()

Hugo Fernando Medina Sarmiento

ESTUDIANTE

C.I. 0601144728

Anexo 2



(CONADIS, 2022)