



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

***TESIS DE GRADO PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA
DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR.***

***“EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD, Y SU INCIDENCIA EN LA CONTRATACION DE
TRABAJADORES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
DURANTE EL AÑO 2015.”***

AUTORA:

ANA FRANCISCA SANAGUANO REMACHE.

TUTOR

DR. FERNANDO PEÑAFIEL RODRIGUEZ

Riobamba – Ecuador

2017

APROBACION POR PARTE DEL TUTOR

TUTOR: DR. FERNANDO PEÑAFIEL

CATEDRÁTICO Y DIRECTOR DE ESCUELA DE LA CARRERA DE DERECHO, FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.

CERTIFICO:

Haber asesorado y revisado detenidamente y minuciosamente durante todo su desarrollo, la tesis titulada **“EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, Y SU INCIDENCIA EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO DURANTE EL AÑO 2015.”** Realizada por Ana Francisca Sanaguano Remache, por lo tanto autorizo proseguir los trámites legales para su presentación.



.....

DR. FERNANDO PEÑAFIEL RODRIGUEZ.

TUTOR

HOJA DE CALIFICACIÓN



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

TEMA

“EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, Y SU INCIDENCIA EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO DURANTE EL AÑO 2015.”

Tesis de grado previa a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, aprobado por el Tribunal en nombre de la Universidad Nacional de Chimborazo, y ratificado con sus firmas.

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Dr. FERNANDO PEÑAFIEL
TUTOR

10
NOTA

FIRMA

Dr. FREDDY HIDALGO
MIEMBRO 1

10
NOTA

FIRMA

Dr. ALEJANDRO HERNANDEZ
MIEMBRO 2

8,4
NOTA

FIRMA

NOTA FINAL: 9,5 (SOBRE 10)

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, Ana Francisca Sanaguano Remache, declaro que soy responsable de las ideas, doctrinas, resultados y propuestas expuestas en el presente trabajo de investigación y los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Ana Francisca Sanaguano Remache.

C.C: 060410608-8

DEDICATORIA

La presente investigación se la dedico en primer lugar a Dios, ya que gracias a sus inmensas bendiciones me sigo manteniendo en pie.

A mi Madre Susana

Ser, a quien más amo en el mundo, mi ejemplo a seguir, mi guerrera, quien nunca me abandonado, aquella que con su infinito amor, ejemplo y sacrificio, logro inculcarme, la importancia de llegar a ser una mujer de bien, y que con esfuerzo, constancia y dedicación se pueden alcanzar todos aquellos anhelos de nuestro corazón.

A mi Hermana Johana

Mi otra mitad, mi mejor amiga, confidente, mi alegría, quien siempre a confiando en mi, amor de mi vida, que juntas hemos crecido y aprendido a sobre llevar las dificultades de la vida, y que con la bendición de Dios, logramos alcanzar nuestra meta, más deseada, el de ser profesionales.

A mis Abuelos Guido y Yolanda

Angeles terrenales, mis queridos viejitos que siempre nos han brindado su apoyo incondicional y su infinito amor, quienes siempre han estado, ahí con sus bendiciones, gracias por hacer de mi una mejor persona.

A Calin, Teresita y Olaf

Que aunque, no esten físicamente conmigo, siguen sus consejos, su alegría, su apoyo, y su infinito amor, ya que siempre me daban la fuerza para no decaer, aunque se fueron muy pronto se que desde el cielo, me cuidan y bendicen para que todo me salga bien.

Con infinito Amor.

Ana Francisca

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Nacional de Chimborazo por haberme permitido formar parte de ella y de la misma manera a todos los docentes quienes día a día no dudaron en impartir sus conocimientos dentro del ámbito legal en el aula de clase, para formarme como una profesional de bien y útil para la sociedad.

A mi tutor Dr. Fernando Peñafiel, por asesorarme en este proyecto de tesis y brindarme su valioso tiempo para poder culminarlo.

Ana Francisca Sanaguano Remache.

C.C: 060410608-8

RESUMEN

El presente Trabajo de investigación denominado “EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, Y SU INCIDENCIA EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO DURANTE EL AÑO 2015.” Tiene como finalidad conocer el derecho constitucional al trabajo, que tienen las personas con discapacidad y su incidencia en el ámbito laboral. La nueva Constitución de la República del Ecuador, ha incrementado normativas, leyes, reglamentos, e inclusive organizaciones, que priorizan a las personas con discapacidad, de igual manera veremos cómo las leyes y reglamentos que se establecieron actualmente en nuestra legislación, busca de alguna manera, una inclusión laboral responsable y hacen que todos aquellos trabajadores que tienen discapacidad puedan ejercer de forma plena sus derechos laborales. Por mucho tiempo, las personas con discapacidad, se han encontrado en condiciones de exclusión, este hecho ha comportado la restricción de sus derechos básicos y libertades, condicionando u obstaculizando su desarrollo personal así como el disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad. Sin embargo durante la investigación, al hablar de derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, actualmente casi no se encuentran fuentes bibliográficas precisamente al ser un tema nuevo. Pretendiendo su crecimiento profesional, capacitación y el desarrollo igualitario por parte de las empresas tanto públicas como privadas, así también como el control obligatorio de la aplicación de la ley de discapacidades en todo el ámbito laboral, con el fin de cerrar aquellas brechas de desigualdad que aún existen en la actualidad. Es por eso, que es de suma importancia el desarrollo de este tema, que además de ser un aporte social, busca mejorar su calidad de vida, para que puedan hacer goce de sus derechos establecidos en la Constitución y las demás leyes.

ABSTRACT

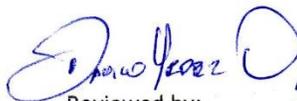
This research is to know the Constitutional Work Right, that people with disabilities have and their incidence in the workplace, as we all know with the new Constitution of the Republic of Ecuador has been increasing and giving priority To people with disabilities, we will also see how the laws and regulations that have been established in our legislation, seek in one way or another a responsible labor inclusion and make all those workers who have a disability can fully exercise their labor rights.

Persons with disabilities make up a vulnerable and numerous group who have always been in a situation of exclusion. This fact has led to the restriction of their basic rights and freedoms by conditioning or hampering their personal development as well as the enjoyment of available resources and services for the entire population and the possibility of contributing their skills to the progress of society.

However during the research on this topic, especially when talking about the rights of people with disabilities in the workplace, there are many bibliographic sources precisely as a new topic, which I intend to take a turn to know much more about This issue which we can find according to different laws, mainly in our constitution within the Principles of application of rights, Section Six, Persons with Disabilities, in the Labor Code, Disability Law among others.

Proposing, among other things, professional growth, training and egalitarian development by both public and private companies, as well as mandatory control of the application of the disability law throughout the workplace, in order to close those Gaps in inequality that still exist today.

That is why it is of utmost importance to develop this theme, which in addition to being a social contribution, seeks to improve public policies for the benefit of this vulnerable group, so that they can enjoy their rights established in the constitution and the other Laws.



Reviewed by:
Danilo Yépez O.
English proffesor



INTRODUCCIÓN

La presente investigación denominada” “**EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, Y SU INCIDENCIA EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO DURANTE EL AÑO 2015.**”

Tiene como fin determinar como el derecho constitucional al trabajo beneficia a las personas con discapacidad y de esta manera, establecer como incide su contratación en la Universidad Nacional de Chimborazo.

Como concepto la discapacidad o incapacidad es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, y en igualdad de condiciones con las demás.

Esta investigación se encuentra dividida en: capítulos, unidades, temas y subtemas

Capítulo I Marco Referencial: Contiene el planteamiento del problema, formulación del problema, objetivo general, objetivos específicos y justificación e importancia de este tema de investigación.

Capítulo II Marco Teórico: Contiene los antecedentes de la investigación, que se fundamenta en varias teorías de diferentes autores del derecho, también se encuentra la fundamentación teórica, el Derecho Constitucional.

UNIDAD I Derecho al Trabajo: Se encuentra estructurado por el derecho constitucional al trabajo de las personas con discapacidad, con sus diferentes subtítulos, en donde se encuentran a las personas con discapacidad, el término de discapacidad, su enfoque social, evolución histórica normativa de las protecciones a favor de las personas con discapacidad, y de la misma manera su fundamentación normativa.

UNIDAD II El Derecho al Trabajo y las Personas con Discapacidad: La contratación de trabajadores en la Universidad Nacional de Chimborazo, con subtítulos como: Derechos Laborales a favor de las Personas con Discapacidad, lo que señala la Ley Orgánica de Discapacidades, las garantías y protecciones, Normativas Derecho a la Igualdad, el derecho al trabajo, según la Constitución de la República del Ecuador, Derecho al Trabajo desarrollado por el Código de Trabajo, como se contrata en la Universidad Nacional de Chimborazo, y el nivel de discapacidad que debe tener un trabajador en la Universidad Nacional de Chimborazo.

Capítulo III Marco Metodológico: Mismo que contiene, el método científico, el tipo de investigación, los métodos para esta investigación, así como las variables tanto dependiente como independiente, además de la población y muestra, y de la definición de los términos básicos utilizados en la elaboración de este proyecto de investigación.

Capítulo IV: Se habla de las conclusiones que se pudo observar en el transcurso de la investigación, y posteriormente están las recomendaciones que se puede indicar a la Institución para que conozca sus fallas y las resuelva en el área de contratación a personas con discapacidad.

ÍNDICE

PORTADA.....	I
APROBACION POR PARTE DEL TUTOR	II
HOJA DE CALIFICACIÓN	III
DERECHOS DE AUTORÍA.....	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT	VIII
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I.....	8
1.- MARCO REFERENCIAL	8
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	9
1.3. OBJETIVOS.....	9
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	9
1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	9
1.4. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA	10
CAPITULO II.....	11
2. MARCO TEÓRICO	11
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
2.1.2. FUNDAMENTACION TEORICA	12
UNIDAD I.....	13
2.2. DERECHO AL TRABAJO	13
2.2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO AL TRABAJO	13
UNIDAD II.....	19
2.2.2 EL DERECHO AL TRABAJO Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	19
2.2.2.1 Definición de Derecho al Trabajo.....	19
2.2.2.2 Características	20
2.2.2.3 Personas con Discapacidad	21
2.2.2.4 Termino de Discapacidad.....	21

2.2.2.5 Definición Legal de Discapacidad:.....	22
2.2.2.7 Discapacidades Motrices	24
2.2.2.8 Discapacidades Perceptivas.	24
2.2.2.9 Discapacidades Intelectuales.....	25
2.2.2.10 La Estigmatización Social como Factor de Discriminación.....	25
2.2.2.12 Consecuencias Económicas.	29
2.2.2.13 Políticas y Programas realizadas por el Ecuador para la Inserción Laboral	30
2.2.2.13.1 Enfoque Social	31
2.2.3 Normativa de Protección a Favor de las Personas con Discapacidad.	32
2.2.3.1 GARANTÍAS NORMATIVAS; UNA MIRA HACIA EL DERECHO A LA IGUALDAD.....	33
2.2.3.2 Principio de Igualdad Constitucional Ecuatoriano para las Personas con Discapacidad.	36
2.2.3.3 Igualdad ante la Justicia la Ley.....	37
2.2.3.3.1 Igualdad de Oportunidades	39
2.2.3.3.2 Igualdad de Derechos	41
2.2.3.5 SEGUN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR	44
2.2.3.6 SEGUN EL RÉGIMEN LABORAL ECUATORIANO	46
2.2.3.7 SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES.....	50
2.2.3.8 CODIFICACIÓN SOBRE LA LEY DE DISCAPACIDADES	57
2.2.3.9.1 Ley Orgánica de Salud.....	61
2.2.3.9.2 Ley de Seguridad Social	62
2.2.3.9.3 Norma técnica sustitutiva del subsistema de selección de personal en el sector público.....	62
2.2.3.9.4 CONTRATACION DE TRABAJADORES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.	64
2.2.3.9.4.1 La forma de contratación del personal con discapacidad en la Universidad Nacional de Chimborazo.	64
UNIDAD IV	65
2.2.4. UNIDAD HIPOTÉTICA.....	65
2.2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL	65
2.2.4.2. VARIABLES.....	65

2.2.4.2.1. Variable Independiente.....	65
El Derecho Constitucional al trabajo.	65
2.2.4.2.2. Variable Dependiente	65
2.2.4.2.3. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.....	66
CAPITULO III.....	68
MARCO METODOLOGICO	68
3.1 MARCO METODOLOGICO	68
3.1.1. Método Inductivo:.....	68
3.2 Tipo de la Investigación:	68
3.3.1 INSTRUMENTOS.....	70
3.3.2 TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	70
3.7. RESULTADO DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDADES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.	71
CAPITULO IV	85
4.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	85
4.1. CONCLUSIONES.....	85
4.2. RECOMENDACIONES	86
5. MATERIALES DE REFERENCIA	86
6. ANEXOS.....	88

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA Nº1 GÉNERO.....	71
TABLA Nº2 TÍTULO PROFESIONAL	71
TABLA Nº3 TIPOS DE DISCAPACIDAD	72
TABLA Nº 5 ÁREAS LABORAL.....	73
Tabla Nº6 COMODIDAD EN LA FUNCION QUE REALIZA LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS.....	74
TABLA Nº9 REQUERIMIENTOS.....	77
TABLA Nº 10 CONFORMIDAD CON LAS LABORES EFECTUADAS	77
Tabla Nº11 CONTRATOS DE TRABAJO	78
Tabla Nº 12 TRABAJO RESPETADO	79
TABLA Nº 13 IGUALDAD DE GÉNERO	80
Tabla Nº 14 MEJORAS DE LA LEY PARA PERSONAS DISCAPACITADAS... 81	
TABLA Nº 15 OBLIGATORIEDAD EN CONTRATAR A PERSONAS DISCAPACITADAS.....	82
TABLA Nº16 SISTEMAS DE PROTECCION	83

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO Nº1 GÉNERO	71
GRÁFICO Nº2 GÉNERO	72
GRÁFICO Nº4 TIPOS DE DISCAPACIDAD.....	73
GRÁFICO Nº5 COMODIDAD EN LA FUNCION QUE REALIZA LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS.....	74
GRÁFICO Nº 8 CONFORMIDAD CON LAS LABORES EFECTUADAS.....	78
GRÁFICO Nº9 CONTRATOS DE TRABAJO	79
GRÁFICO Nº10 TRABAJO RESPETADO	80
GRÁFICO Nº 11 IGUALDAD DE GÉNERO.....	81
GRÁFICO Nº 12 MEJORAS DE LA LEY PARA PERSONAS DISCAPACITADAS	82
GRÁFICO Nº14 SISTEMAS DE PROTECCION.....	84

CAPITULO I

1.- MARCO REFERENCIAL

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Nuestro régimen laboral desde la entrada en vigencia de la Constitución de Montecristi, ha sufrido una serie de cambios que han incidido directamente, a la única fuerza que puede llevar al desarrollo de los pueblos, el trabajador.

La actual Constitución de la República del Ecuador, garantiza a las personas el derecho al trabajo, por ser la fuente de realización personal y base de la economía familiar, pero nada se dice sobre la estabilidad laboral que debe ir de la mano con el derecho consagrado.

Este derecho se encuentra afectado, por la discriminación laboral a la que históricamente han sido sometidas las personas con discapacidad, de cualquier índole, dificultando formar parte de la sociedad económicamente activa y menospreciando las capacidades diferentes con las que pueden aportar al sector público y privado.

Los derechos laborales reconocidos en los tratados y convenios internacionales y nuestra Constitución, están encaminados a un sustento de protección al trabajador en la sociedad, tanto como un derecho, como un deber social, por lo que es responsabilidad del Estado el asegurar su fiel cumplimiento.

Este derecho, actúa conjuntamente con otros derechos constitucionalmente reconocidos, como por ejemplo: la igualdad entre las personas y la no discriminación, el libre desarrollo de la personalidad, el buen vivir (Sumak Kawsay), el derecho a la equiparación de oportunidades, entre otros. Es por ello que el problema se encuentra dentro de un área social, ya que impide el pleno ejercicio de las garantías establecidas, por los diversos instrumentos

normativos que determinan el derecho a la no discriminación Art. 11.2 (Ecuador, 2008), siendo afectados principalmente en el campo laboral.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo el derecho constitucional al trabajo de las personas con discapacidad incide en la contratación laboral de la Universidad Nacional de Chimborazo durante el año 2015?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Describir como incide la contratación de las personas con discapacidad, en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad de la Universidad Nacional de Chimborazo durante el año 2015.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar un análisis crítico, normativo, y doctrinario del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.
- Señalar cuales son los derechos de las personas con discapacidad que trabajan en la Universidad Nacional de Chimborazo y si éstos son cumplidas.
- Constatar el cumplimiento que establece la ley en beneficio de las personas con discapacidad de la Universidad Nacional de Chimborazo durante el año 2015.

1.4. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA

Esta investigación se considera un aporte más en beneficio para las personas con discapacidad, ya que de lo constatado, no existe una investigación que se refiera a la incidencia de la contratación de los trabajadores con discapacidad en la Universidad Nacional de Chimborazo. Sobre esta base se puede deducir, que el trabajo es original y por ende, es trascendente y debe ser investigado.

En referencia a este tema, la Constitución de la República del Ecuador considera a las personas con discapacidad dentro de las personas y grupos de atención prioritaria Capítulo III Constitución, (Constitución de la República del Ecuador, 2008), es decir que deben ser atendidos de manera eficaz y oportuna por parte del Estado, es de significativo interés, que se haga un estudio al respecto de la contratación, y de esta manera fomentar la igualdad de derechos, que son necesarios en nuestra sociedad.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Desde la entrada en vigencia de la nueva Constitución de Montecristi del 2008, esta representó, un avance importante en materia de derechos y garantías, el legislador tomó en cuenta lo estipulado en los tratados y convenios internacionales suscritos por nuestro país, es decir que son de obligatorio cumplimiento para los operadores de justicia y todas las instancias públicas y privadas.

En materia de derechos de las personas con discapacidad, nuestro país ha dado un gran salto, en las anteriores constituciones no se habían, introducido los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria. En la actual Constitución, constan en el capítulo III de nuestra Carta Magna, junto con los derechos de los adultos mayores, adolescentes, mujeres embarazadas.

En el artículo 47 núm. 5 de nuestra Constitución, se establece que con respecto al trabajo de las personas con discapacidad, diciendo que, esta deberá darse en condiciones de igualdad de oportunidades, para que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

Es este precisamente, la base de la presente investigación, esa decisión política, de incorporar al trabajador discapacitado, al mercado laboral, pero ese trabajo, debe estar en consonancia con sus capacidades especiales, para ello la ley laboral ordena que, sean contratados de manera obligatoria en las

instituciones públicas con un porcentaje de trabajadores discapacitados o con capacidades diferentes, como se los ha venido a llamar últimamente.

El Tema de investigación que propongo, tiene como finalidad, analizar los principales conceptos y el derecho al trabajo que tienen las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral es así que en el Ecuador, a raíz de la Constitución de la República, allí se puede determinar los conceptos y características que tienen esta población prioritaria en nuestro país. Motivo por el cual este tema tiene el carácter de inédito y de exclusiva autoría por parte de quien la realiza, siendo elaborada, con dedicación exclusiva, de un tema de trascendental importancia en el ámbito social, laboral, etc. Siendo la misma un aporte a la sociedad.

2.1.2. FUNDAMENTACION TEORICA

Dentro de las concepciones de trabajo en derecho, se establece como una actividad realizada por una persona a favor de otra a cambio de una retribución económica o de cualquier otra índole, misma que debe representar una equivalencia con el esfuerzo realizado por el trabajador.

El tratadista Guillermo Cabanellas Torres, define al trabajo como: “El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud (...)” (Torres G. C., 2008). Lo que ubica al trabajo como una labor realizada con el fin de adquirir una remuneración, es decir el principal objetivo es obtener un beneficio económico, para las partes que intervienen en una relación laboral o de dependencia.

Por otro lado, el Código de Trabajo no define al trabajo en sí, sino que establece una conceptualización sobre lo que, podría considerarse como tal para el derecho laboral, mediante su definición del contrato individual de trabajo, que establece a través de su artículo 8 lo siguiente:

El Contrato individual de trabajo es “el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”. (Código de Trabajo, 2005).

De esta definición, la parte la principal y que en parte se asimila al concepto anteriormente citado, es que se considera trabajo a una “ prestación de servicios”, lo que comprende un esfuerzo en cualquier aspecto, sea este predominante a la actividad física o intelectual, siendo este remunerado y que se encuentre dentro de la licitud.

En otras palabras el desempeño laboral, debe encontrarse establecido mediante un objeto y causa lícita conforme las reglas establecidas, para los contratos en general, es decir no pueden contratar a una persona para que realice actividades delictivas, ya que contravienen las disposiciones legales al respecto.

UNIDAD I

2.2. DERECHO AL TRABAJO

2.2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO AL TRABAJO

Acerca de la evolución de la historia, se encuentran diferentes referencias acerca de las bases de la estructura del trabajo se dice que provienen de referencias antiguas , pero dice que es en los siglos XIX y XX cuando aparecen

las leyes que buscaban, la protección de los trabajadores a causa del cambio de taller a las fábricas en Europa.

Lo que propicio y dio inicio a la formación del movimiento obrero y la rebelión del pensamiento representada por Saint Simón, Robert Owen, Fourier, etc. (Cueva, 1984).

Carlos Marx junto con Federico Engels (1951) compararon el trabajo con una mercancía, al señalar que “la fuerza del trabajo” es pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar, aquella se mide con el reloj, está con la balanza. Lo que no beneficio en su momento a los trabajadores, ya que las ideas que ambos autores propagaron, tuvieron fuerte impacto en la cuestión laboral y la protección de los derechos de los trabajadores.

En estas épocas se pueden reflejar, que las corrientes privatistas que provienen de la esencia del capitalismo intentan, disminuir la importancia del derecho laboral, lo que hasta la década de los sesenta y principios de los setenta, tenía una tendencia expansiva pero se detuvo, y lo más grave con una afán de retroceso, a causa del modelo económico neoliberal que estuvo afectando los derechos de los trabajadores.

Cabe destacar que en el ámbito internacional del derecho al trabajo existen documentos principales, los cuales han sido aprobados según el contenido de la disciplina, así lo manifiesta el tratadista Mario de la Cueva.

Entre los principales tratados y convenios internacionales más sobresalientes tenemos los siguientes:

- ⊗ **El Tratado de Versalles:** (1919-1920). Cuyo principal enunciado, según Mario de la Cueva, sería el que consagra que el trabajo, no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio. Además estableció el derecho de asociación, el salario mínimo, la jornada de ocho horas o de cuarenta y ocho horas a la semana, el descanso

semanal, preferiblemente en domingo, supresión del trabajo de los niños, facilidades para que los menores continúen con su educación y desarrollo físico, la igualdad de salario sin distinción de sexo, trato equitativo para los trabajadores extranjeros con residencia legal e inspección de trabajo. (Versalles, 1919-1920).

- § **La Carta del Atlántico:** Formulada el 14 de Agosto de 1941 entre el presidente Roosevelt y el primer ministro Winston Churchill, donde se consagran algunos breves principios generales, que se refieren al mejoramiento de las normas de trabajo. (Atlántico, 1941).

- § **La Carta de las Naciones Unidas:** Fue aprobada en San Francisco California en 1945, cuyo artículo 55 señala que, la organización habrá de: **a).** general niveles de vida más elevados, un trabajo permanente para todos, y condiciones de progreso y desarrollo económico y social; **b).** La solución de problemas internacionales de carácter económico, social y sanitario, y de otros problemas conexos; y la cooperación internacional en el orden cultural y educativo; y **c).** el respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades. (Unidas C. d., Art. 55, 1945).

- § **La Declaración de Filadelfia:** Del 10 de Mayo mediante la cual, la OIT (Organización Internacional del Trabajo), señalo caminos concretos para este derecho, al grado de integrar a dicha declaración y texto anexo a la nueva constitución de la OIT. (Filadelfia, 10 de Mayo de 1944).

- § **Según la Declaración Universal de los Derecho Humanos:**, Aprobada el 10 de Diciembre de 1948, en el seno de las Naciones

Unidas en los que se incluyen artículos de interés, para el derecho laboral como los siguientes:

Artículo 22.- Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Esto en cuanto a los antecedentes históricos del derecho laboral.

Según el abogado Mariano Grondrona, al hablar acerca de la historia laboral nombra a Locke como el padre del liberalismo. Este pensador expresa una nueva concepción del poder y por ende del derecho. ¿Dónde está el origen del Poder? ¿En la Iglesia, lo divino-, en la naturaleza -como lo propone Aristóteles? Locke, tomando el contrato social de Hobbes, dice que el poder, su origen está en cada hombre. ¿Se humaniza el poder? ¿Se socializa? mejor, se hace consciente en cada persona. Todos tenemos algún poder, y todos intervenimos de alguna manera en la construcción del Derecho.

El poder deja de tener un origen místico, religioso o de la naturaleza, y se centra en el individuo, "el origen del poder somos nosotros mismos", "tú tienes tanto poder como yo te he dado". Locke plantea el paso de una Monarquía absoluta a una Monarquía parlamentaria, plantea una revolución. El poder perdería su carácter exclusivo y hereditario para convertirse en general. ¿Qué significa esto? Que los orígenes divino y por naturaleza del Poder son derrumbados.

Desde la concepción de Locke, el poder proviene de los propios individuos, que con el objeto de tener paz y seguridad ceden parte de su poder para convivir mejor, "Ya no hay elementos religiosos ni despóticos en el poder. Lo que hay es el derecho de cada hombre, que cede libremente cierto poder a un gobierno para que garantice la vida en sociedad

Locke trata la división de los poderes que había sido planteada ya por Montesquieu, cree en Dios y en la propiedad. Cree que Dios nos dio la tierra a todos colectivamente, pero entonces ¿cómo existe la propiedad privada? Locke cree también en la legitimidad de la propiedad privada, y la fundamenta explicando que la extensión de la propiedad, es decir añadir su valor agregado a algo por mérito del trabajo, hace que ese algo extendido nos pertenezca. La propiedad viene a ser, entonces, el producto de nuestro trabajo. Eso cree Locke. A diferencia de Aristóteles que condenó toda propiedad que excediera los límites de lo necesario. La moneda por lo tanto pervierte al hombre porque permite la acumulación de la riqueza, el hombre empieza a vivir para lo que tiene, por lo tanto pervierte lo natural. Locke no cree que el acto de acumular riquezas sea malo, pero la creación de la moneda y su consecuencia tienen una serie de fenómenos.

La acumulación de riqueza por ser bienes no perecibles hacen indefinida la posesión, propiedad y la desigualdad funciona en ese mecanismo de acumulación, sólo que la gente misma ha creado ese sistema. Al aceptar la creación de la moneda se crea también la desigualdad conscientemente y tácitamente admitida.

Locke era un inglés liberal, que quería aclarar ciertas dudas: la de los derechos naturales del hombre, el poder y su división, su origen, la libertad, la riqueza, el origen de los conocimientos, el Estado, el poder, etc.

Una de sus teorías consistía en que el hombre a fin de evitarse problemas y para preservar sus intereses, propiedades, había cedido parte de su libertad, de sus derechos para ponerlos en manos del Estado, del gobierno. El individuo en mérito a esta cesión había firmado un contrato con todos los demás para aceptar ciertas reglas de convivencia. El hombre busca su beneficio, es egoísta e individual, pero como quiere conservar sus propiedades decide egoístamente, ceder parte de su propiedad, de su derecho, al Estado, para que éste lo proteja; es así que el individuo le da al Estado el monopolio de castigar. Pero como advierte el peligro que supone la monopolización del poder cree en la división de poderes para controlar este poder cedido al Estado.

La validez del Estado tiene que pasar por un mecanismo más: la aceptación de los individuos. Cada individuo debe dar su consentimiento para que lo gobiernen, esto es a través de las votaciones. Ya no cree en un solo poder divino, sino en su poder. Y así acepta la tiranía de la mayoría.

El Derecho del otro es sólo aquel que tú le has cedido, plantea Locke. Cree en los Derechos naturales del hombre que el Estado no crea sino reconoce, los cuales son: los derechos a la libertad, al trabajo, a la propiedad, etc.

Admite la desigualdad de los hombres, que se ha derivado de la aceptación del dinero, que produce acumulación limitada de la riqueza, pero siempre y cuando no afecte a los demás.

Este es Locke, el que rompe con toda la tradición monárquica absoluta para creer en una monarquía parlamentaria. Piensa que el egoísmo es el eje motor del crecimiento individual y por extensión crecimiento colectivo. Proyecta la división de poderes, perfila un Estado protector de los bienes colectivos, afirma y respeta la igualdad de sexos, es tolerante y lucha porque la sociedad se conforme de acuerdo a un contrato social. Locke, nos dejó con algunos

conceptos liberales como que el poder proviene de cada uno. El Estado sólo podrá hacer aquellas cosas para la que le hemos dado poder, si excede en sus funciones estará rebelándose, volviendo a la guerra a la sociedad y se tendrá que reprimirlo. (Grondona, 2014).

UNIDAD II

2.2.2 EL DERECHO AL TRABAJO Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

2.2.2.1 Definición de Derecho al Trabajo

Debido a la complejidad del tema, son pocos los tratadistas de derecho que se han dedicado, a estructurar un concepto sobre derecho al trabajo; sin embargo, el profesor mexicano Euquerio Guerrero, dice que: “el derecho al trabajo, es la base de la cual, derivan los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios”. (GUERRERO). El catedrático español Pérez Botija, señala que el derecho del trabajo es: “el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo”. (BOTIJA, 1957). Por su parte Cabanellas, dice: que “esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”. (Guillermo Cabanellas Torres, 2008).

De lo expuesto, podemos decir que el derecho al trabajo es un conjunto de normas y principios que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios, es decir a un derecho de que todos como ciudadanos ecuatorianos tenemos.

2.2.2.2 Características

El Derecho al Trabajo, tiene características muy especiales, singulares y hasta únicas, que difieren de otros ordenamientos jurídicos, aspectos que hacen de él un ordenamiento especial, en el que priman criterios de protección por tratarse de intereses de grupos sociales, principios que en cierta forma son necesarios para la eficacia en la aplicación de estas normas. Algunas características están plasmadas en la Constitución como por ejemplo:

1. El derecho al trabajo es una garantía de protección y tutela para el trabajador.
2. Como un conjunto de normas imperativas y de cumplimiento obligatorio para las partes.
3. El derecho al trabajo es irrenunciable e intangible.
4. Es un derecho de interpretación favorable para el trabajador - Principio Indubio Pro-Operario.
5. Es un derecho que garantiza la estabilidad y continuidad en la relación laboral.
6. Es un deber social y un derecho económico
7. Es un derecho que garantiza la igualdad y no permite la discriminación laboral.

Es un derecho que garantiza la libertad de trabajo y a estas se las puede llamar características constitucionales del derecho del trabajo, porque existen otras que están relacionadas a su propia esencia y a su naturaleza jurídica, dejando a salvo el criterio de tratadistas y estudiosos del Derecho. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

2.2.2.3 Personas con Discapacidad

La discapacidad, es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, que al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, y en igualdad de condiciones con las demás. (ONU, Convencion sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad, 2006).

2.2.2.4 Termino de Discapacidad

Según el manual de “Buenas Prácticas para la inclusión Laboral”, define la “discapacidad”, como un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y barreras, debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. (Manual de Buenas Practicas para la Inclusion Laboral de las Personas con Discapacidad, 2013). Es decir cada sociedad tiene la obligación, de catalogar los tipos de discapacidad, para unos países un tipo de discapacidad puede ser mayor o menor, no hay una norma estándar frente a este problema; y segundo, cada sociedad o país debe velar por la participación de este importante sector al desarrollo de la sociedad, Ecuador ha dado pasos gigantes en este camino y es hoy por hoy, un referente en la región.

Es importante citar las deficiencias que originan la discapacidad:

 **Genéticas:** Son las que son adquiridas de padres a hijos.

- ✚ **Congénitas:** Se refieren aquellas que nace un individuo, y que no dependen de factores hereditarios, sino que se presentan por alteraciones durante la gestación.
- ✚ **Adquiridas:** Ocasionadas por una gran cantidad de enfermedades producidas después del nacimiento, o por accidentes de tipo doméstico, de tránsito, violencia, laborales, etc.

2.2.2.5 Definición Legal de Discapacidad:

La Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en Registro Oficial del 25 de Septiembre del 2012, define claramente, a quiénes se les otorga el reconocimiento legal de personas con discapacidad en nuestro país:

“El CONADIS”.- ha sido el ente rector de políticas en discapacidad y articulador de todos los sectores de la comunidad para desarrollar acciones en tres ejes temáticos: prevención, atención e integración, con el propósito de prevenir las discapacidades y elevar la calidad de vida de las personas con discapacidad. En la actualidad esta facultad la tiene el Ministerio de Salud, quien es el ente encargado de dar el respectivo porcentaje de discapacidad. (Ley Organica de Discapacidades, 2012).

2.2.2.6 La Ley Orgánica de Discapacidades define a la persona titular de derechos en los siguientes términos

Para los efectos de esta ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el reglamento.

A la fecha la tipología reconocida por el Sistema Único de Calificación de Discapacidad en el Ecuador corresponde a las siguientes:

- ✚ Discapacidad física
- ✚ Discapacidad visual
- ✚ Discapacidad auditiva
- ✚ Discapacidad del lenguaje
- ✚ Discapacidad intelectual
- ✚ Discapacidad psicológica

La Convención sobre los “Derechos de las Personas con Discapacidad” impulsa la organización de una sociedad incluyente y la progresiva atención a las personas con discapacidad. Además reconoce que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que dificultan o impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás. (Salud O. M., 2005) El segundo inciso del Art. 1 de la Convención señala:

La anterior valoración es un llamado, a asumir la responsabilidad estatal en cuanto es una obligación del estado, establecer políticas públicas, que ayuden a superar las barreras sociales y lograr una inclusión en la sociedad, en nuestra investigación, en el derecho al trabajo al que tienen derecho las personas con discapacidad.

Esta responsabilidad, primordialmente la ha venido llevando, la Vice Presidencia de la República, en manos del Lic. Lenin Moreno, la misma que ha sido de suma importancia, ya que este organismo, es la cabeza que dirige todo el accionar social en la sociedad ecuatoriana. Para poder entender más a fondo cada una de estas la tenemos detallada de la siguiente manera:

2.2.2.7 Discapacidades Motrices

Las discapacidades físicas, son todas aquellas alteraciones del aparato motor que dificulta o imposibilita el desarrollo de capacidades que permitan participar en actividades propias de la vida cotidiana como estar de pie, caminar, desplazarse, tomar y manipular objetos con las manos, hablar, hacer gestos, entre otras acciones que requieren movimiento y control de la postura corporal, que afectan el libre desempeño de una actividad física determinada. (Educación, 2012).

Como se determinó anteriormente una discapacidad si bien es cierto se establece como un limitante para el movimiento corporal, no impide el correcto desempeño de sus demás funciones por lo que pueden desenvolverse con las medidas adecuadas en casi cualquier área laboral.

Es así como por ejemplo, podemos encontrar un gran número de casos en los cuales, personas con dificultades entre sus extremidades superiores, realizan o desempeñan sus funciones perfectamente, mediante el entrenamiento de los miembros inferiores, permitiéndoles desarrollar destrezas excepcionales que compensan sus dificultades motrices.

Varios ejemplos, podemos encontrar, donde vemos a las personas que desempeñan labores complicadas, incluso para quienes cuentan con todas sus posibilidades motrices intactas, es así como por ejemplo, en varias ocasiones se ha visto en los noticieros a personas que se dedican a la costura y bordado con sus pies e incluso proezas que muchos de nosotros soñamos.

2.2.2.8 Discapacidades Perceptivas.

Con respecto a este tipo de limitaciones sensoriales, no son afectados los movimientos corporales de un individuo, ni mucho menos afectan sus

capacidades mentales, por lo que el único problema que presentan por decirlo de alguna forma, son las limitaciones en sus sentidos como vista, tacto, oído o habla. (Educaciòn, 2012).

2.2.2.9 Discapacidades Intelectuales

Tal vez es una de las discapacidades que más afecta al entendimiento social para determinar un trato igualitario en la aplicación de sus derechos, principalmente de aquellos establecidos dentro del ámbito laboral, ya que por el sector en el que se presenta, impide los procesos lógicos y de razonamiento que el común de personas posee. (Educaciòn, 2012).

Sin embargo y pese a dichas circunstancias, existen personas que sufren, este tipo de limitaciones y han superado sus condiciones cognitivas, progresando dentro de los campos académicos como por ejemplo Pablo Pineda, quien es una persona que pese de padecer de síndrome de Down, obtuvo un título universitario en Magisterio a sus 37 años de edad, luchando por conseguir además una segunda licenciatura en Pedagogía.

Como se pudo observar anteriormente, estas son en sí, las diferentes discapacidades que de alguna forma padecen este sector tan vulnerable, ya que no solo están acompañados, de estos tipos de discapacidad, sino también de un estigma social día tras día.

2.2.2.10 La Estigmatización Social como Factor de Discriminación.

Para entender de mejor manera cómo funciona el proceso de discriminación social, económico y político con respecto a las personas con discapacidad, es necesario comprender los procesos de marcaje social denominado como estigma etimológicamente, el concepto griego estigma significaba, la marca o señal indeleble, normalmente hecha con hierro candente, como pena

infamante y signo de esclavitud.” (Barañano, García Cátedra, & Devillard, 2007).

2.2.2.11 LA DISCRIMINACIÓN LABORAL, UNA VULNERACIÓN CLARA DEL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO.

En la actualidad los procesos laborales son medidos, a partir de las capacidades físicas o mentales que tiene una persona para determinar su función, por lo que personas que presenten algún tipo de diferenciación con dichas capacidades mal vistas como, normales o completas, restringe a quienes al encontrarse impedidos, a desempeñar dichas funciones son considerados como insuficientes y por ende incapaces de mantener lazos laborales y sociales, y por tal son excluidos, aquellos que no cumplan con los rasgos físicos o psicológicos mal establecidos.

Es que con estos actos, la discriminación laboral hacia las personas con discapacidad, es que el empleador, al establecer un margen mínimo de capacidades, (teniendo en cuenta que al establecer mínimo se refiere a las capacidades físicas y mentales completas), excluye a aquellos individuos que por su experiencia, deseo de desarrollo y crecimiento, no le permitan desempeñar una función en igualdad de condiciones, por el simple hecho de encontrarse con rasgos físicos o mentales que para la sociedad son considerados como anormales.

Este problema a nivel mundial ha alcanzado niveles críticos, según los datos ofrecidos por la ONU, Organización Internacional que determina al respecto lo siguiente: “Según se estima, unos 386 millones de las personas en edad de trabajar son discapacitadas, dice la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El desempleo alcanza hasta un 80% en algunos países. A menudo los empleadores suponen que las personas con discapacidad no pueden trabajar.” (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2014).

Es decir que por lo general la conceptualización de discapacidad, limita socialmente. Lo cual constituye en un grave problema político-cultural, ya que esto aplicado con la falta de interés político por cambiar dicho pensamiento, se mantiene, al margen laboral a este sector poblacional, que aun encontrándose en condiciones de desempeñar eficientemente diversas labores, son restringidos del derecho del trabajo por la discriminación a la que son sometidos.

El problema no es ajeno para América Latina y el Caribe, pues según la OIT, los porcentajes de desempleo de las personas con discapacidad en capacidad de trabajar se encuentran incrementados, pues el 85% de dicha población se encuentra desempleada.

Ante dicha situación Carmen Ordoñez, miembro de la revista virtual de "Alteridad, Revista de Educación" de la Universidad Politécnica Salesiana, establece que: "El Ecuador no es la excepción, más aún cuando las personas con múltiple discapacidad y la población con discapacidad visual enfrentan el reto de estudiar para luego no conseguir un trabajo." (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Algunos datos sobre las personas con discapacidad:, 2014).

Si recordamos el artículo 11 de la (Constitución de la República del Ecuador, 2008), en su numeral 2 establecía que: "Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.", lo que permite que se establezca a nivel constitucional el trato igualitario de las personas ante cualquier situación social, jurídico, legal o económico, por lo que posteriormente y en el mismo artículo se prohíba de forma expresa la discriminación estableciendo que:

“Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Sin embargo este precepto de no discriminación dentro del aspecto laboral no se ha cumplido a cabalidad, ya que pocas son las empresas que cumplen con las disposiciones legales mínimas que existe para las personas con discapacidad para asegurar el ingreso a un trabajo estable y que permita el desarrollo personal, vulnerando de esta forma el derecho de trabajo, reconocido en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, en el que consagra a ésta garantía como un derecho y un deber social, afectando además lo determinado por el artículo 47 numeral quinto de la norma constitucional que dice: “5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En el Ecuador muy pocas personas son contratadas para el desempeño de funciones laborales, siendo empleadas únicamente por aquellas corporaciones que por su composición, se encuentran obligadas a contratar conforme lo determina el artículo 47 numeral 33 del Código de Trabajo, pues se impone la contratación de personas con discapacidad, si la población laboral de una empresa supera los 25 trabajadores, constituyéndose como el 4% de dicha población.

Es decir que la contratación laboral, se encuentra limitada para este sector poblacional, debiendo implementar políticas claras que obliguen la inserción social a las personas con discapacidad, lo que impide inclusive su correcto desempeño, pues no se regula el tipo de actividades al que deberán ser sometidos.

Sin embargo y en los amplios márgenes de estigma social contra este sector poblacional, impiden que se cumpla a cabalidad lo antes referido, teniendo poca intervención estatal para verificar su cumplimiento, hecho por el cual son constantemente vulnerados los derechos y garantías establecidas a nivel constitucional y normativo como el derecho de trabajo, trato igualitario y la no discriminación, a una remuneración justa, a una actividad laboral de acuerdo a sus capacidades.

Las limitaciones laborales impuestas por la discriminación de las personas con discapacidad, genera una serie de consecuencias entre las cuales tenemos:

2.2.2.12 Consecuencias Económicas.

Teniendo en consideración el Sumak Kawsay o buen vivir establecido a nivel constitucional, y que este se refiere al alcance de la felicidad, esta no puede ser desarrolladas si las condiciones de vida no son mejoradas, lo cual se consigue mediante una mejora y libre ejercicio del derecho al trabajo, hecho que le permite a un individuo el desempeñar una función que le genere ingresos y de esta forma tener una mejor condición de vida.

Para contrarrestar estos actos de discriminación y desigualdad, la Ley Orgánica de Discapacidades, establece una serie de infracciones que deben ser sancionadas, considerando a aquellas actitudes destinadas a coartar el ejercicio laboral de las personas con discapacidad como parte de las

infracciones gravísimas conforme lo establece el artículo 116 de dicha normativa y que en su tenor literal establece.

Art. 116.- Infracciones gravísimas.-“Se impondrá sanción pecuniaria de diez (10) a quince (15) remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado en general y/o suspensión de actividades hasta por treinta (30) días, a juicio de la autoridad sancionadora, las siguientes infracciones”.

Impedir el derecho de acceso al trabajo y/o incumplir con el porcentaje de inclusión laboral establecido en esta Ley. (Ley Organica de Discapacidades, 2012).

Sin embargo no son establecidas por parte de las autoridades competentes, principalmente por la falta de denuncia lo cual agrava la problemática establecida en contra de las personas con discapacidad.

Es imperativo que se dé a conocer a la población en general sobre los derechos, las obligaciones que le son atribuidas a las personas con discapacidad, principalmente aquellas humanitarias y laborales a fin de permitir su completa inclusión social, debiendo hacer hincapié en las sanciones por su incumplimiento a fin de que cuenten con las herramientas necesarias para exigir el cumplimiento de las garantías reconocidas a favor de este sector poblacional y las sanciones que pudieren ser atribuibles a quienes interfieran con su correcto ejercicio.

2.2.2.13 Políticas y Programas realizadas por el Ecuador para la Inserción Laboral

El artículo 11 de la constitución, determina que “todas las personas somos iguales, por lo que deben aplicarse los mismos derechos, deberes y oportunidades sin distinción de condiciones, físicas o sociales que pudieren restringir la plena aplicación de esta garantía. A su vez se establece como responsabilidad Estatal, el cumplir y hacer cumplir las garantías desarrolladas

dentro de la norma constitucional, mediante la implementación de políticas y programas que permitan la inclusión de todos aquellos que por cuestiones sociales, políticas, religiosas, físicas o mentales pudieren verse afectados de actos discriminatorios”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Es así como el artículo 47 de la Constitución determina a favor de las personas con discapacidad lo siguiente:

“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).

Determina a su vez en el mismo artículo anteriormente citado, en su inciso 5, que dichas políticas deberán estar desarrolladas a fin de permitir el desarrollo del 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).

2.2.2.13.1 Enfoque Social

El enfoque social de la discapacidad considera la aplicación de la "discapacidad" principalmente como un problema social y básicamente es cuestión de la integración completa de individuos en sociedad

En este enfoque la discapacidad es un conjunto complejo de condiciones, las cuales son creadas por el ambiente social, razón por la que la gerencia del problema requiere la acción social y es responsabilidad del colectivo social y de la institucionalidad pública.

La mayor desigualdad se da, es la desinformación de la discapacidad que tienen frente las personas sin discapacidad, y el no saber cómo desenvolverse con la persona discapacitada, logrando un distanciamiento. La sociedad debe eliminar las barreras, para que de esta manera, lograr la equidad de oportunidades, entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad.

UNIDAD III

2.2.3 Normativa de Protección a Favor de las Personas con Discapacidad.

Es de conocimiento, que toda nuestra vida, desde el momento mismo del nacimiento, se desarrolla dentro de un mundo sistematizado de normas y preceptos legales. Crecemos libres pero en realidad, estamos encerrados en una red, de reglas de conducta que desde el nacimiento y hasta la muerte dirigen nuestras acciones en ésta o aquella dirección.

Nuestro ordenamiento jurídico se constituye en un conjunto de normas y de instituciones jurídicas, con las que se implanta y se garantiza la disciplina de la coexistencia de un conglomerado social.

Es propio de todo ordenamiento jurídico, ordenar al hombre en sus relaciones con los demás; a través de una adecuada norma de conducta que cumpla con el objetivo de justicia, como lo señala Ulpiano que es “dar a cada quien lo que le corresponde”.

Las personas con discapacidad no siempre se encontraban protegidas por el derecho normativo, principalmente por el desconocimiento científico, médico, el suficiente para determinar su origen, manteniéndose la sociedad arraigada

bajo persecuciones religiosas radicales, que buscaban explicar todo fenómeno desconocido como gracia o castigo de Dios. Históricamente este importante sector ha sido excluido de la sociedad, siendo una causa de vergüenza familiar y generalmente escondido, apartado del convivir ciudadano.

Con el paso del tiempo, la discapacidad a nivel mundial, ha ido ganando terreno, estableciendo programas de protección, a fin de regular los derechos de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta al derecho internacional como una de las principales fuentes de derecho.

2.2.3.1 GARANTÍAS NORMATIVAS; UNA MIRA HACIA EL DERECHO A LA IGUALDAD.

El derecho a la igualdad es un derecho fundamental, que se encuentra protegido, tanto en las normas internacionales, como en cada legislación perteneciente a cada estado del mundo.

Esta se ha convertido en una lucha ya que, la discriminación es un tema latente dentro de la realidad mundial, que afecta no solo a las personas pertenecientes de otros estados como los emigrantes, sino que también se constituye en un defecto interno social, pues existe discriminación racial, regional, o de las minorías que se expresan distintamente a los parámetros establecidos. Por lo que es un derecho utópico, en cuanto a su aplicación se refiere principalmente cuando se trata a las personas con discapacidad, su desempeño y desarrollo socioeconómico.

El jurista colombiano Bernal Pulido respecto a los derechos fundamentales, nos manifiesta: “Son ante todo conceptos morales configurados en el ámbito de la filosofía política como posiciones que protegen las propiedades básicas del sujeto que le permite interactuar con dignidad y libertad en una sociedad bien organizada. (El Derecho de los Derechos, 2015).

Como podemos deducir de este jurista, los derechos fundamentales son ante todo de principal cumplimiento y esta constituye la esencia de esta investigación, el estado debe garantizar el cumplimiento de estos derechos y en especial de las personas y grupos de atención prioritaria.

Para la protección de este derecho cada uno de los diferentes tratados y convenios internacionales, cuyo principal objetivo es el generar la obligación a los estados es el de tomar medidas y políticas internas que permitan el desarrollo y aplicación de dicho derecho, determinando a la igualdad de la siguiente manera:

Según la Declaración Universal de Derechos Humanos.- Establece dicho derecho a través de los siguientes artículos:

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

Con lo cual se establece como el principal objetivo, el trato igualitario entre semejantes, debiendo brindar el respeto necesario los unos con los otros. Posteriormente el mismo instrumento internacional determina en su artículo segundo que:

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

Asimismo, no se hará distinción alguna, fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía”. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).

Estas disposiciones han sido adoptadas y reconocidas por otros instrumentos internacionales, en las siguientes medidas como por ejemplo:

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.- en cuyo artículo 2 numeral uno establece que:

1.- “Cada uno de los Estados Partes en el presente pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción, los derechos reconocidos en el Presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social” (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Adoptado por la Asamblea General de la ONU, 1996).

“Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”. (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Adoptado por la Asamblea General de la ONU, 1996).

En este sentido el Ecuador ha desarrollado una serie de protecciones constitucionales a fin de brindar, un mayor amparo adicional a las personas con discapacidad, es así como surgen una serie de ayuda destinada a la

protección y cuidado de este sector poblacional, mismas que se encuentran en relación al cumplimiento del derecho de igualdad.

2.2.3.2 Principio de Igualdad Constitucional Ecuatoriano para las Personas con Discapacidad.

La igualdad es un derecho, una garantía y un principio primordial que asegura el cumplimiento de una serie de derechos que en su virtud y relación se desarrollan, sin embargo, ¿Por qué puede adquirir varias cualidades una sola palabra? ¿Cuál es su diferencia entre una u otra denominación?

Por otro lado este derecho se convierte en una garantía cuando el estado, en su necesidad de acaparar el pleno ejercicio de las personas sobre sus derechos, los ha incorporado en varios instrumentos normativos a fin de que sea él quien garantice su fiel cumplimiento, en virtud del cual ha adquirido un nivel garantista.

Finalmente una garantía se convierte en un principio, a medida que la doctrina y la misma norma reconocen que si su cumplimiento no existe justicia, equidad, o se aplica el poder en una forma desmedida, es decir que dicha garantía se convierte en la base jurídica o moral para la conducta normativa y humana.

Un principio es una máxima indiscutible, cuya aplicación a más de imperativa, se convierte estrictamente en vital, es así como una sola palabra puede ser reconocida en los tres niveles convirtiéndola indiscutiblemente en un estado proteccionista superior, siendo en este sentido que el derecho de igualdad debe ser concebido.

Es tal la importancia del derecho a la igualdad y no discriminación, que se le atribuye para su cumplimiento en diversas áreas, tanto en el campo jurídico como social, económico, laboral y muchos otros aspectos que rigen la

convivencia humana, mismas que se intentará estudiar de forma superficial a fin de conocer los alcances de dicho principio.

- Igualdad ante la Justicia y la ley
- Igualdad de oportunidades
- Igualdad de derechos

En tal virtud se cumple con lo determinado por el artículo 3 numeral 1 y 69 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador que establece la igualdad entre todas las personas para el efectivo goce de los derechos constitucionales, así como material y formal de las personas.

2.2.3.3 Igualdad ante la Justicia la Ley

Este tipo de igualdad se materializa como la igualdad forma del derecho, en el que determina que todas las personas deben ser iguales ante la ley y la justicia, por lo que el trato judicial y normativo, para el pleno ejercicio de los derechos personales y procesales no reconoce raza, sexo, condición económica ni capacidades físicas para poder exigir su cumplimiento.

“La ley es igual para todos y por ende debe ser respetada y cumplida por igual, es así como por ejemplo Cueva Carrión establece que “Todo ciudadano es igual ante la ley y, quien hubiere cometido una infracción”, esta goza de igual trato que las demás partes, durante el proceso, posee la garantía de igualdad de derechos y de oportunidades “. Es además una garantía inalienable e irrenunciable”. (Cueva Carrión, 2013).

Es decir que el derecho de igualdad establece a fin de que la ley sea justa y equitativa para todos, no puede existir un grupo selecto sobre los cuales ejerza poder y otro sobre el cual no.

De esta misma forma se reconoce a dicha igualdad dentro de la Declaración Universal de Derechos Humanos como lo determina su artículo 7 que dice:

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

Y a su vez ha sido incorporado a través de otros instrumentos internacionales tales como por ejemplo la “Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre”, en cuyo artículo II establece que: “todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna” y la Convención Americana de los Derechos Humanos, misma que a mediante su artículo 24 establece al respecto lo siguiente: “Igualdad ante la ley “todas las personas son iguales ante la ley”.

En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”. (Convención Americana de los Derechos Humanos. Realizada en San José de Costa Rica , del 7 al 22 de Noviembre de 1996).

Este tipo de igualdad, obliga desde su promulgación en el registro oficial, sin embargo se establece a la igualdad formal, además dentro de los aspectos procesales, a fin de que las personas que se encuentren en similitud de condiciones, por lo que el juzgador debe entregar las mismas garantías para todas las partes procesales.

Para que exista el pleno ejercicio de este derecho se requiere indiscutiblemente que el juzgador jurisdiccional establezca un trato igualitario y en equidad de condiciones a lo que Guerrero Quintero establece que:

“Este principio consiste en que el Juez debe tener en igualdad a las partes en el proceso, en lo atinente a sus derechos y facultades, sin preferencia ni desigualdades y en los privativos de cada una, garantizándoles el derecho de defensa, las mantendrán respectivamente, según lo acuerde la ley en la diversa condición que tengan en el proceso, sin que pueda permitir ni permitirse extralimitaciones de ningún género”. (Guerrero Quintero, 2002).

En definitiva la igualdad ante la justicia y la ley o igualdad formal, se estructura como una garantía social que obliga al juzgador a establecer un trato igualitario dentro de un proceso judicial, y aplicar las leyes en igualdad de condiciones entre las partes procesales.

Cuando hablamos acerca de los diferentes derechos que gozan las personas con discapacidad se establecen los siguientes:

2.2.3.3.1 Igualdad de Oportunidades

La igualdad de oportunidades es un derecho fundamental universalmente reconocido y aplicado a cada uno de los aspectos de la vida humana, reconocida generalmente como igualdad material pues tiene como aspecto principal de desarrollo las condiciones sociales, económicas, culturales entre otros factores que se distinguen a través de las clases sociales, a fin de que se elimine la discriminación por cualquiera de los motivos anteriormente manifestados, y tengan la misma oportunidad de acceder a los diversos derechos.

“Cada miembro de la comunidad, le ha de ser lícito alcanzar dentro de ella una posición de cualquier nivel (de cualquier nivel que corresponda con un súbdito) hasta el que puedan llevarle su talento, su aplicación y suerte. Y no es lícito que los con un súbditos le cierren el paso merced a una prerrogativa hereditaria (como privilegio para detentar cierta posición), manteniéndose

eternamente, a él y a su descendencia, en una posición inferior”. (Valbuena Espinoza, 2008).

La igualdad de las oportunidades debe ser aplicada para todos sin distinción o discriminación alguna a fin de que todas las personas puedan avanzar económica y socialmente, sin ser reprimidos u obligados a permanecer en un mismo nivel social, las oportunidades y derechos son concebidos para todas las personas por igual tengan la oportunidad de desarrollarse social, personal y económicamente.

Bajo el mismo precepto, la igualdad de oportunidades es una garantía que impide que por condiciones económicas, sociales, y culturales, se limite el pleno ejercicio de los derechos como el acceso a la justicia, y se vulnere como el derecho a la defensa, expresando claramente que el posee recursos, así como quien no cuenta con los mismos, obtenga las mismas condiciones para poder acceder a la justicia, impulsando el crecimiento de las capacidades naturales, hacia la búsqueda de igualdad y justicia.

Es por ello que puede beneficiarse a través de la norma o políticas estatales, a fin de brindar un apoyo más sólido a quienes no cuentan con recursos suficientes para poder acceder a dichos beneficios, o garantías por sí mismos, como se determinó anteriormente la igualdad material, intenta brindar los peldaños necesarios a fin de que pueda accederse a una igualdad formal de manera íntegra, por lo que van de la mano.

“El principio de igualdad jurídica, remite la idea de que las autoridades universalicen, la aplicación de leyes para todos los habitantes de un estado, determinando, lo que es legal para uno es legal para todos y viceversa. De esa manera, tanto las leyes jurídicas, como las leyes morales deberían ser pensadas y ejecutadas para todas las personas que conforman la sociedad” (Valledecabres Ortiz, 2004).

El legislador debe procurar establecer el acceso a la defensa como una garantía independiente a los recursos económicos, sociales o culturales, en todas las materias para que quienes carecen de ellos puedan acceder incondicionalmente a la defensa.

2.2.3.3.2 Igualdad de Derechos

Hasta el momento se ha establecido que el principio de igualdad puede establecerse a nivel formal, y material, pero dirigido al acceso de la justicia, debiendo generarse una aplicabilidad o condición mutua para el desarrollo de leyes que permitan el crecimiento poblacional en cuanto a los aspectos económicos, sociales o culturales, así como la premisa de que todos son iguales para aplicar la ley y acceder a la justicia, sin que por las condiciones anteriormente referidas, pueda limitarse el ejercicio de dichos derechos.

La igualdad ante los derechos consagrados y reconocidos a través de la constitución y normas comunes o leyes orgánicas, son aplicables a todos y cada uno de los seres humanos que habitan en territorio ecuatoriano, y que poco o mucho tienen que ver con las igualdades anteriormente referidas.

Si recordamos el significado de la denominación de derecho como una atribución consagrada a la persona sin importar que se encuentre reconocida o estipulada a través de la norma, entenderemos que son todos aquellos considerados como fundamentales, pues por su naturaleza no requieren un reconocimiento expreso, sino que son atribuibles a la condición humana explícitamente como el derecho a la vida, la libertad y el trabajo como principal medio para el crecimiento personal y social.

Es así como la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) establece en su artículo 6 que: “todas las ecuatorianas y los ecuatorianos son ciudadanos y

gozarán de los derechos establecidos en la Constitución.” Para posteriormente asegurar el principio de igualdad de derechos mediante su artículo 11 numeral 2 que dice: 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.”

La igualdad es uno de los principios constitucionales más importantes ya que asegura un trato equilibrado entre todas las personas de la República del Ecuador, a fin de que ninguna de ellas pueda ser discriminada por cuestiones físicas, mentales o emocionales, ni factores de cualquier otra índole.

Es así como en el art. 33 de la Constitución establece al derecho de trabajo de la siguiente manera:

“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).

La constitución establece la importancia del trabajo para el desarrollo integral de la sociedad, partiendo del crecimiento individual, por lo que no se puede negar las fuentes de trabajo por razones injustificadas o arbitrarias, principalmente por actos discriminatorios.

Sin embargo, esta no es una realidad fiel dentro de nuestra vida nacional, ya que los estigmas y convicciones equivocadas sobre las personas con discapacidad, diariamente se ven limitadas y en la mayoría de los casos restringidas del pleno ejercicio de ésta garantía fundamental.

2.2.3.4 LEYES Y REGLAMENTOS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El Estado ecuatoriano garantizará la inclusión laboral a favor de las personas con discapacidad, en las modalidades de empleo ordinario, protegido o autoempleo, tanto en el sector público como privado.

Para ello el Ministerio de Trabajo dispone a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes, a cada una de las entidades para verificar el cumplimiento de las obligaciones establecidas. Los directores, subdirectores e inspectores del trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. Así, los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causen al trabajador alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo, que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general.

La multa será impuesta por el director o subdirector del Trabajo, la que será depositada en una cuenta especial del CONADIS.

A su vez, los empleadores asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el código del trabajo, en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios.

La Constitución de la República del Ecuador hace prevalecer los derechos de las personas con discapacidad y de sus familias. Si bien algunas normas están estipuladas en la Ley y Reglamento sobre Discapacidades, estos son elevados a garantías constitucionales, las cuales están contempladas dentro de la siguiente normativa:

A continuación se detalla la normativa interna relacionada con los derechos de las personas con discapacidad.

Es importante señalar que las modificaciones introducidas en los últimos años, dan cuenta de un esfuerzo, por alcanzar una armonización con la Constitución y los referentes internacionales.

2.2.3.5 SEGUN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Según el Art. 3 de la C.R.E. señala que “son deberes primordiales del Estado:

1. “Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Esto es algo novedoso, ya que hace constar dentro de los primeros deberes, que el Estado se compromete a brindar a todas las personas, para que puedan con tranquilidad ejercitar sus preferencias y privilegios sin ningún tipo de discriminación, que en nuestro caso es la discapacidad, es decir es mandato constitucional que sea el propio estado quien genere políticas públicas que, disminuyan o limiten la situación de las personas con discapacidad, acomodando la legislación, a lo establecido en los convenios y tratados internacionales acogidos por nuestro país.

En nuestra Constitución en el Art. 11, señalan los principios de aplicación de los derechos como:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento”.

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”.

“Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación”.

“El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Es obligación del estado, generar medidas afirmativas que incluyan cambios necesarios para que, se efectivicen dichas medidas; es decir, es obligación del estado velar por el cumplimiento efectivo, de los derechos consagrados en la Constitución de la República, siendo este un mandato de transversalización de nuestra sociedad, es decir que están garantías y derechos sean instituidos en todos los organismos públicos y privados.

Sección sexta.- Personas con discapacidad:

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

5.- El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”.

Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

a).- La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica”.

b).- “La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”.

“La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad”.

Señala que para proteger, los derechos constitucionales a los que tienen derecho las personas discapacidad, se hallan a disposición, ciertos mecanismos de protección de derecho tales como la acción ordinaria y extraordinaria de protección. Mismos que pueden ser solicitados ante cualquier juzgado; ya que, todos los jueces son “garantistas de derechos”, es decir deben cuidar el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, es una especie de orden de acción inmediata.

2.2.3.6 SEGUN EL RÉGIMEN LABORAL ECUATORIANO

El Art 22.- (Agregado por el Art. 2 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006).- señala que “el estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural”.

Según la codificación 17 del Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. Dice que: “se dispone, la obligación del estado de garantizar la inclusión al empleo de las personas con discapacidad, con las debidas adaptaciones a los puestos de trabajo, en todas las modalidades, también puntualiza las obligaciones del empleador así como de los trabajadores con discapacidad”.

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

El Art 23.- (Agregado por el Art. 2 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006).- habla de la prevención mencionando a “los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones, tipificadas en este código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia.

Estos a su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios”.

Art 24.- (Agregado por el Art. 2 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006).-“La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre

empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley”. (Codigo de Trabajo , 2005).

Esto quiere decir que la contratación y su cumplimiento, tanto entre el empleador como el trabajador están sujetas a las normas y procedimientos de la normativa establecida.

Art. 42.-Obligaciones del empleador.-“Son obligaciones del empleador:

2.- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad. (Codigo de Trabajo , 2005).

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

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral. (Codigo de Trabajo , 2005).

En cuanto a la inscripción del contrato de trabajo, este deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). (Codigo de Trabajo , 2005).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas, del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades”. (Codigo de Trabajo , 2005).

Según el Art. 34 Señala que se debe “contratar un porcentaje mínimo de trabajadores, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código”. (Codigo de Trabajo , 2005)

En cambio el Art. 35 dice 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 de Trabajo , 2005).

La Igualdad de remuneración, según el Art. 79, establece que “a igual trabajo 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 de Trabajo , 2005).

2.2.3.7 SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES.

Publicada en el Registro Oficial N° 796 del 25 de septiembre de 2012, ampara a las personas con discapacidad; establece un sistema de prevención de discapacidades, atención e integración de personas con discapacidad que garantice su desarrollo y evite que sufran toda clase de discriminación, incluida la de género.

La Ley Orgánica de Discapacidades (LOD), es la normativa especialmente desarrollada para garantizar el cumplimiento de los derechos y responsabilidades de este sector poblacional, mismo que tiene por objeto principal el: de 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 Organica de Discapacidades, 2012). Según la normativa mencionada tenemos los siguientes artículos.

Art. 3.- PERSONA CON DISCAPACIDAD: “Para efectos del cumplimiento de las disposiciones de la ley y el reglamento, se considerará persona con discapacidad a toda persona que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en al menos un treinta por ciento de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales”. (Ley Organica de Discapacidades, 2012).

Es decir que el objetivo principal de la ley es asegurar el cumplimiento y respeto de los derechos constitucionales como el de igualdad ante la sociedad y las leyes, la cero discriminación por sus condiciones físicas o psicológicas, debiendo permitírseles la inclusión social, e incluso el derecho de desarrollar ocupaciones laborales sin restricciones que atenten con su dignidad o capacidades. Hay que aclarar que esta Ley tiene aplicación en el sector público y privado.

Para ello esta ley ha desarrollado 10 principios rectores, siendo los principales:

1. No discriminación: ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad.

La acción afirmativa será toda aquella medida necesaria, proporcional y de aplicación obligatoria cuando se manifieste la condición de desigualdad de la persona con discapacidad en el espacio en que goce y ejerza sus derechos; tendrá enfoque de género, generacional e intercultural;

2. In dubio pro hominem: en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, éstas se aplicarán en el sentido más favorable y progresivo a la protección de las personas con discapacidad;
3. Igualdad de oportunidades: todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. No podrá reducirse o negarse el derecho de las personas con discapacidad y cualquier acción contraria que así lo suponga será sancionable;
4. Responsabilidad social colectiva: toda persona debe respetar los derechos de las personas con discapacidad y sus familias, así como de conocer de actos de discriminación o violación de derechos de personas con discapacidad está legitimada para exigir el cese inmediato de la situación violatoria, la reparación integral del derecho vulnerado o anulado, y la sanción respectiva según el caso;
5. Protección de niñas, niños y adolescentes con discapacidad: se garantiza el respeto de la evolución de las facultades de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad; y,
6. Atención prioritaria: en los planes y programas de la vida en común se les dará a las personas con discapacidad atención especializada y espacios preferenciales, que respondan a sus necesidades particulares o de grupo.

La presente normativa también se sujeta a los demás principios consagrados en la Constitución de la República, la Convención sobre los Derechos de las

Personas con Discapacidad y demás tratados e instrumentos internacionales de derechos humanos. (Ley Organica de Discapacidades, 2012).

Como se puede reconocer entre los principios arriba recitados, la Ley Orgánica de Discapacidades, intenta garantizar el libre desempeño social, en todos sus aspectos, reconociéndoles la garantía de incluirse integralmente, dentro de la vida social, política, económica y laboral que se pueda desenvolver en un Estado. Pese a este sentido que intenta instaurarse dentro de la LOD, mismo que parte de los principios internacionales, constitucionales y normativos, impuestos a fin de garantizar el trato igualitario y probar por ende la discriminación en cualquiera de los aspectos en los cuales pudiera presentarse, establece en su artículo 6 una definición sobre este sector poblacional demasiado limitante, hecho que establece un estigma enmarcado que impide la plena integración a la sociedad.

Es así como determina que: “Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento”. (Ley Organica de Discapacidades, 2012).

Al establecer que una persona que cuenta con una dificultad de este tipo, y reconocerla con términos peyorativos como deficiencia o incapacidad, las cataloga como personas imposibilitadas de ejercer las diversas actividades no solo sociales, sino también laborales, lo que impide que se cumplan con los principios establecidos por la misma ley en los artículos anteriormente mencionados.

La ley además de desarrollar los principios y la definición sobre la discapacidad, establece además el sistema de registro y calificación de discapacitados, así como el registro nacional, en el cual deberán ser inscritas. Uno de las secciones más primordiales de la Ley Orgánica de Discapacidades, es quizá la perteneciente a al Sistema Nacional de Protección ubicada en el Título IV sobre las Infracciones, Procedimiento y Sanciones.

Dentro de este título se determina al defensor del pueblo como uno de los principales encargados, para asegurar el cumplimiento de las disposiciones normativas establecidas a favor de las personas con discapacidad, siempre y cuando no tengan que ver con vulneraciones de los derechos y garantías fundamentales reconocidas por la Constitución.

Para el inicio de las acciones que deba tener en cuenta el defensor, podrá realizarlas mediante reclamo verbal o escrito o de oficio, mismo que presentará el reclamo administrativo correspondiente al ramo donde se presentó la vulneración a fin, de que sea resuelto mediante el proceso administrativo correspondiente, esto es que, pueda seguir las reglas del debido proceso y sus actuaciones deberán ser en extremo diligentes para garantizar el respeto y protección integral de los derechos establecidos a favor de este sector poblacional, mediante sus resoluciones.

Una de las características de este proceso administrativo, es que existe la posibilidad de establecer una sanción administrativa en caso de que la autoridad competente que conoció el proceso, denegare la aplicación de justicia conforme lo determina el artículo 114 de la Ley Orgánica de Discapacidades, misma que determina:

“Sanciones por denegación de justicia”.- Cuando la autoridad administrativa competente se niegue indebidamente a dar trámite a un reclamo administrativo

presentado de conformidad con las reglas de este título, se sancionará a las y los responsables, con multa de una (1) a tres (3) remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado en general”. (Ley Organica de Discapacidades, 2012).

Entre las sanciones que deban tener en cuenta las autoridades administrativas, que sean puestas en conocimiento sobre los reclamos se encuentran clasificadas en tres tipos que son: infracciones leves, infracciones graves e infracciones gravísimas.

Las infracciones graves se encuentran reconocidas a través del artículo 114 de la LOD, mismas que imponen una multa que varía de entre 1 a 5 remuneraciones básicas unificadas en los siguientes casos:

1. Impedimento de la asistencia e ingreso de animales adiestrados a lugares públicos o privados;
2. Ocultamiento de inventarios o disminución de calidad e incumplimiento de garantías comerciales por parte de las y los proveedores de ayudas técnicas, bienes y servicios útiles o necesarios y especiales para personas con discapacidad;
3. Omisión de información respecto de nacimiento de todo niño o niña con algún tipo de discapacidad o con deficiencia o condición incapacitante; y,
4. Las demás infracciones que establezca la Ley. (Ley Organica de Discapacidades, 2012).

Las infracciones graves se dan principalmente por el irrespeto de las garantías o normas preferenciales que protegen a la persona con discapacidad, mismas

que sancionan en caso de comisión por parte de una persona, con una multa de entre 5 a 10 remuneraciones básicas unificadas y/o suspensión de 15 días, encontrándose entre dichas infracciones las siguientes:

1. Cobro de tarifa no preferencial en servicios de transporte nacional terrestre, aéreo, fluvial, marítimo y ferroviario;
2. Cobro no preferencial en tarifas de espectáculos públicos;
3. Negarse a registrar datos de personas con discapacidad con fines de obtener beneficios tributarios;
4. Cobro de tasas y tarifas notariales, consulares y de registro civil, identificación y cedulação sin la respectiva exoneración;
5. Cobro de medicamentos, insumos y ayudas técnicas y tecnológicas a personas con discapacidad, enfermedades y con deficiencia o condición discapacitante en la red pública integral de salud;
6. Cobrar en exceso al valor de la prima regular los servicios de aseguramiento de salud y/o medicina prepagada;
7. Impedir la accesibilidad al servicio de transporte;
8. Inobservancia de las normas INEN en las unidades de servicio de transporte;
9. Inobservar las normas de comunicación audiovisual establecidos en esta ley respecto de los contenidos de producción nacional en programas educativos, noticias, campañas electorales y de cultura general; y,
10. Las demás infracciones que establezca la Ley. (Ley Organica de Discapacidades, 2012).

Finalmente las infracciones gravísimas, imponen una multa pecuniaria conforme lo determina el artículo 116, que varía de entre 10 a 15 remuneraciones básicas unificadas, y/o la suspensión de las actividades económicas hasta por 30 días.

Aquellas infracciones consideradas como gravísimas son:

1. Impedir el derecho de acceso a la educación en las instituciones educativas públicas y privadas;
2. Impedir el derecho de acceso al trabajo y/o incumplir con el porcentaje de inclusión laboral establecido en esta Ley;
3. Impedir la accesibilidad o dificultar la movilidad de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas;
4. Impedir el acceso a la atención integral de salud y de seguridad social;
5. Impedir o dificultar la accesibilidad a la afiliación voluntaria;
6. Impedir o negar el acceso a los servicios de aseguramiento de salud y/o medicina prepagada;
7. Proporcionar servicios de aseguramiento de salud y/o medicina prepagada de menor calidad; y,
8. Las demás infracciones que establezca la Ley.

Como se puede establecer, este tipo de infracciones no reconocen a las vulneraciones que afecten el derecho al trabajo., integración social entre otros, pues son de tratamiento constitucional, por considerarse como derechos fundamentales, debiendo iniciarse para tales casos las acciones legales y constitucionales correspondientes.

Esta ley es el principal instrumento normativo que rige las protecciones jurídicas de las personas con discapacidad a nivel nacional.

2.2.3.8 CODIFICACIÓN SOBRE LA LEY DE DISCAPACIDADES

Según los artículos que regulan a la ley Orgánica de Discapacidades tenemos los siguientes:

Art. 4. - Integración Social – “El Estado a través de sus organismos y entidades garantiza el pleno ejercicio de los derechos que la Constitución y las leyes reconocen a todas las personas con discapacidad, mediante las siguientes acciones:

a).- La sensibilización y concientización de la sociedad y la familia sobre las discapacidades, los derechos y deberes de las personas con discapacidad;

b).- Eliminación de barreras físicas, psicológicas, sociales y comunicacionales;

c).- Formación, capacitación e inserción en el sector laboral formal e informal; así como, otras modalidades de trabajo, pequeña industria y microempresa, talleres protegidos, trabajo en el domicilio, autoempleo, etc.;

d).- Adaptación, readaptación, restitución y reubicación laboral de los trabajadores que adquieran la discapacidad como producto de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo u otras causas, tanto en el sector público como privado;

e).- Concesión de becas para educación, formación profesional y capacitación;

f).- Concesión de subsidios para acceder a: servicios de salud, vivienda, asistencia técnica y provisión de ayudas técnicas y tecnológicas, a través de los organismos públicos y privados responsables de las áreas indicadas;

g).- Tratamiento preferente en la obtención de créditos a través de las instituciones del sistema financiero;

h).- Elaboración y aplicación de la normativa sobre accesibilidad al medio físico en las edificaciones públicas y privadas de uso público, a cargo de los municipios;

i).- Impulso a los servicios (necesarios) para la dotación, fabricación, mantenimiento o distribución de prótesis y otras ayudas técnicas y tecnológicas, que suplan o compensen las deficiencias. Las ayudas técnicas y tecnológicas serán entregadas obligatoriamente por el Estado y las instituciones de seguridad social, directamente, bajo convenio o contrato con otras instituciones públicas o privadas;

- j).**- Disponer, a través del Ministerio de Salud Pública, la producción y distribución de medicamentos genéricos y esenciales, además de los insumos que se necesiten para la atención de deficiencias y discapacidades que requieran de un tratamiento prolongado;
- k).**-El Fomento, cooperación y apoyo a las actividades culturales, deportivas y recreacionales de las personas con discapacidad, a través de programas de integración y otros específicos a que hubiere lugar;
- l).**- Crear residencias para personas con discapacidad que no pueden valerse por sí mismas; y,
- m).**- Fortalecimiento y apoyo a las organizaciones de y para personas con discapacidad”.

2.2.3.9 Según la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP).

Aprobada en el Registro Oficial Suplemento 294 de 6 de octubre de 2010.

Principalmente en los Arts. 63 y 64, señalan que, estos garantizan la inclusión de las personas con discapacidad así como su estabilidad laboral, con la debida equiparación de oportunidades y adaptaciones del puesto de trabajo para el ejercicio de las actividades correspondientes.

En caso de que por razones de la enfermedad catastrófica o discapacidad severa las personas no pudieren acceder a puestos en la administración pública, y, una persona del núcleo familiar de dicha persona sea éste cónyuge o conviviente en unión de hecho, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, tuviere bajo su cuidado a la misma, podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento de incorporación previsto en el inciso anterior, para lo cual se emitirá la norma técnica correspondiente para la contratación de estas personas.

En caso de muerte de la persona discapacitada o con enfermedad catastrófica, se dejará de contar a éstas dentro del cupo del 4%. (Art.64, segundo inciso). Según el Art. 27, “ toda servidora o servidor público tiene derecho a gozar de

licencia con remuneración, e) En los casos de nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración por ocho días más; y, cuando hayan nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico, otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), y a falta de éste, por otro profesional médico debidamente avalado por los centros de salud pública; Los permisos de hasta dos horas diarias pueden ser concedidos”.

El En Art. 33 habla de los Permisos en su párrafo 5, señalando que “previo al informe de la unidad de administración del talento humano, las o los servidores públicos tendrán derecho a permiso de dos horas diarias para el cuidado de familiares, dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, que estén bajo su protección y tengan discapacidades severas o enfermedades catastróficas debidamente certificadas. Sobre la supresión de puestos”.

En cambio el Art. 60 de la misma ley concluye señalando que: “Para la supresión de puestos no se considerarán los puestos que ocupen las personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad, debidamente certificado por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). Entre las disposiciones generales: en la Décima Tercera, señala que Las instituciones del sector público están obligadas a implementar dentro de sus instalaciones, la infraestructura física necesaria que permita el fácil acceso y movilidad de las personas con discapacidades, así como a priorizar su atención. Octava.- A efectos del cumplimiento de la incorporación de personas con discapacidad y quienes adolecen de enfermedades catastróficas previsto en el artículo 64 de esta ley, se observará

el siguiente cronograma progresivo: el uno por ciento en el año 2010, el dos por ciento para el año 2011, el tres por ciento para el año 2012, hasta llegar al cuatro por ciento en el año 2013.

Las personas que perciban el Bono Joaquín Gallegos Lara no estarán comprendidas dentro de las personas contempladas para tal objeto. En el plazo de ciento ochenta días a partir de la publicación de la presente Ley en el Registro Oficial, el Ministerio de Relaciones Laborales, inspeccionará todas las instituciones y empresas del Estado a efectos de emitir el primer informe técnico sobre el cumplimiento o incumplimiento de la disposición de inserción laboral para personas con discapacidad”.

La Unidad de Discapacidades del Ministerio de Trabajo, coordina, planifica y organiza actividades relacionadas con este sector. Además, es un espacio amigable donde trabajadores con discapacidad y empresarios pueden acudir para cumplir sus expectativas laborales.

2.2.3.9.1 Ley Orgánica de Salud

Publicada según la Ley 67.” del Registro Oficial Suplemento 423 de 22 de diciembre de 2006. Última modificación: 24 de enero de 2012”.

Entre las responsabilidades del Ministerio de Salud Pública, en su Art.6 enumera las siguientes:

5.-Regular y vigilar la aplicación de las normas técnicas para la detección, prevención, atención integral y rehabilitación, de enfermedades transmisibles, no transmisibles, crónico-degenerativas, discapacidades y problemas de salud pública declarados prioritarios, y determinar las enfermedades transmisibles de notificación obligatoria, garantizando la confidencialidad de la información”.

2.2.3.9.2 Ley de Seguridad Social

Publicada según Ley 55 del Registro Oficial Suplemento 465 de 30 de noviembre de 2001. Última modificación: el 31 de marzo de 2011, “A través del Art. 3 literal b; Art. 10 literal c; Art. 17 y Capítulo III: De la contingencia de invalidez, Art. 134 literales a, b; y, Art. 285 literal b; se garantiza el acceso de las personas con discapacidad a la seguridad social a través del Seguro General Obligatorio, que protegerá a sus afiliados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y, en caso de discapacidad, la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual.

Entre las obligaciones del Seguro Social Campesino, constan las prestaciones de salud que incluye maternidad, protección al o la jefe de familia contra las contingencias de vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad”.

2.2.3.9.3 Norma técnica sustitutiva del subsistema de selección de personal en el sector público.

En acuerdo ministerial N° 0086, del Ministerio de Relaciones Laborales, publicado en Registro Oficial N° 216, del 17 de junio de 2010. En el Art. 4, el literal d) señala que los concursos de méritos y oposición permitirán el acceso al empleo público sin discriminación alguna, aplicando acciones afirmativas para una igualdad de oportunidades. Además, g) Se deberá fomentar la participación de personas con discapacidad en los concursos de méritos y oposición, a fin de asegurar su inclusión en el ámbito laboral en igualdad de condiciones. Además el Art.13 de esta normativa en su literal b señala sobre las especificaciones de la convocatoria, refiriéndose a la accesibilidad y libre concurrencia.- (...) en la que manda a que, se deberá facilitar el libre acceso a los documentos y procedimientos, los mismos que deben ser elaborados y presentados de manera que garanticen el acceso a todas las personas sin

discriminación alguna, incluyendo especialmente a las personas con discapacidad”.

Esto en cuanto a las leyes a favor de las personas con discapacidad, ya que gracias al Vicepresidente Lenin Moreno, para su beneficio creo organizaciones, las mismas que brindan un apoyo fundamental para estas personas, entre las cuales tenemos:

- a) **Misión Solidaria Manuela Espejo** Mediante Acuerdo Vicepresidencial N° 0124, de fecha 15 de abril de 2010, esta se dispuso declarar como información oficial pública de la Vicepresidencia de la República, a la base de datos de las personas con discapacidad identificadas en el Estudio Bio Psico Social Clínico Genético Misión Solidaria Manuela Espejo, otorgándole la denominación de Sistema de Información Manuela Espejo -SIME, de la Vicepresidencia de la República”.

- b) **Bono Joaquín Gallegos Lara Decreto Ejecutivo 422 Registro Oficial Suplemento 252**, de 6 de agosto de 2010. Última modificación: 14 de mayo de 2012. Art. 1.-“Se crea el Bono “Joaquín Gallegos Lara” a favor de las personas con discapacidad severa y profunda en situación crítica que no pueden gobernarse por sí mismos, identificadas como tales en la base de datos de la “Misión Solidaria Manuela Espejo”; o, con enfermedades catastróficas, raras o huérfanas determinadas por el Ministerio de Salud, de conformidad con la Ley Orgánica de Salud. El bono consiste en la entrega mensual de USD \$ 240 DOSCIENTOS CUARENTA DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, al familiar responsable del cuidado de la persona enferma o con discapacidad, a nombre del titular del derecho.” (...).Todas aquellas normativas, leyes, reglamentos, y diferentes organizaciones fueron creados principalmente, con el fin de ayudar, garantizar, y proteger, los derechos de las personas con discapacidad, en el sentido en el que no queden en indefensión este sector tan vulnerable de nuestra sociedad.

2.2.3.9.4 CONTRATACION DE TRABAJADORES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.

Esta investigación está basada principalmente en el derecho al trabajo que tienen las personas con discapacidad, y de esta manera como incide en la contratación de cada uno de los trabajadores con discapacidad, que se desempeñan en cada una de las diferentes actividades dentro de la institución, tanto como personal administrativo, docentes, y personal de servicio.

Durante el desarrollo de esta investigación puedo manifestar que, esta parte va principalmente detallada con mis propias palabras, desde una perspectiva general, ya que por parte del Departamento de Recursos Humanos, no hubo la ayuda, ni el apoyo necesario, para poder acceder a la información requerida, y necesaria, para la elaboración de mi proyecto de tesis, siendo este de suma importancia, por lo que viene deducida con la experiencia vivida durante el tiempo de la investigación , la misma que fue elaborada , con la información brindada, por parte de cada uno de los trabajadores con discapacidad de la Universidad Nacional de Chimborazo, que de una u otra manera supieron ayudarme, para elaborar y culminar este proyecto.

2.2.3.9.4.1 La forma de contratación del personal con discapacidad en la Universidad Nacional de Chimborazo.

La forma de contratación, para que cualquier persona acceda a laborar en cualquier institución, o empresa, sea tanto pública como privada, deberá ser a través de un contrato de trabajo, como lo establece el código laboral. Al momento de realizar mi proyecto de investigación, puedo deducir que cada uno de los trabajadores encuestados, según sus propias palabras, manifestaron que la forma de contratación de la Universidad Nacional de Chimborazo, fue primero mediante un periodo de prueba de un año, con contrato provisional, para luego de dicho tiempo de prueba, proseguir a entregarles un contrato indefinido, el que es otorgado por el Departamento de

Recursos Humanos de la Universidad. El total de trabajadores que laboran en la Universidad Nacional de Chimborazo es de catorce personas las mismas quienes, se desempeñan en el servicio de limpieza, tanto en el Campus de la Dolorosa como en el Campus Norte.

UNIDAD IV

2.2.4. UNIDAD HIPOTÉTICA

2.2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

El Derecho Constitucional al trabajo incide en la contratación laboral en la Universidad Nacional de Chimborazo durante el año 2015.

2.2.4.2. VARIABLES

2.2.4.2.1. Variable Independiente

El derecho Constitucional al trabajo.

2.2.4.2.2. Variable Dependiente

La contratación laboral de las personas con discapacidad.

2.2.4.2.3. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variable independiente: **El Derecho Constitucional al trabajo de las personas con discapacidad**

CUADRO N° 1

VARIABLE INDEPENDIENTE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
El Derecho Constitucional al trabajo.	Está orientada, a favorecer el equilibrio de los factores del desarrollo la sociedad, y el trabajo, para desenvolverse libremente, dentro de los parámetros de razonabilidad y proporcionalidad constitucional.	Desarrollo Trabajo Razonabilidad Proporcionalidad	Obligaciones Garantías Poder del estado Número de contratos a los trabajadores Sociedad Normas y reglamentos	Encuesta

Fuente: Operacionalización de las variables

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano

Variable Dependiente: La contratación de trabajadores en la Universidad Nacional de Chimborazo.

CUADRO N° 2

VARIABLE DEPENDIENTE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
La Contratación laboral de las Personas con discapacidad	Es aquel acuerdo o convenio, durante un periodo determinado de tiempo, a ciertas personas que presentan deficiencias a largo plazo que brindan una actividad, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad y a obtener por ello una retribución económica.	Personas Deficiencias Actividad Retribución económica	Trabajador Empleado Físicas Mentales Intelectuales Sensoriales Física Intelectual Contrato de trabajo Rol de pago	Encuesta

Fuente: Operacionalización de las variables

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1 MARCO METODOLOGICO

3.1.1. Método Inductivo:

A través de este método se empezó con la observación y registro de los hechos, posteriormente se analizó y clasificó la información obtenida para concluir con la realización de enunciados. Es decir la investigación se enfocó en realizar un estudio y análisis de los criterios emitidos por los trabajadores con discapacidad, para llegar a determinar como el derecho constitucional al trabajo de las personas con discapacidad incide en la contratación de trabajadores; durante el año 2015, en la observación directa a todos los trabajadores de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Método Analítico.- La descomposición del problema en partes para analizarlas cada una de ellas permitió, determinar por qué el Derecho Constitucional al trabajo, incide en la contratación laboral en la Universidad Nacional de Chimborazo durante el año 2015.

Método Descriptivo.- Con la aplicación de este método, en base a la información recabada y los resultados de la investigación de campo, se logró fundamentar que el Derecho Constitucional al trabajo incide significativamente en la contratación laboral en la Universidad Nacional de Chimborazo durante el año 2015.

3.2 Tipo de la Investigación:

Por los objetivos alcanzados con la ejecución de la Investigación, es documental, bibliográfica, básica, descriptiva.

Documental-bibliográfica.- Porque para la elaboración del contenido teórico y conceptual del presente proyecto, se utilizaron, varios documentos impresos y digitales, como textos, libros, Constitución, Códigos, sitios web, entre otros.

Descriptiva.- Es descriptiva porque una vez analizados y discutidos los resultados se pudo comprobar que el Derecho Constitucional al trabajo incide

significativamente en la contratación laboral en la Universidad Nacional de Chimborazo durante el año 2015.

3.3 Diseño de la Investigación:

Por la naturaleza y las características de la investigación, no experimental, porque en el proceso investigativo no existió manipulación intencional de las variables, es decir el problema fue estudiado tal como se encontró en su contexto.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 POBLACION

La población implicada en la presente investigación está constituida por los siguientes involucrados: Los trabajadores con Discapacidad de la Universidad de Chimborazo.

Cuadro Nº 1: Población

POBLACIÓN:	Nº
Trabajadores con Discapacidad que laboran en la Unach Vía Guano y La Dolorosa.	14
Total Trabajadores	14

Fuente: Universidad Nacional de Chimborazo.

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache.

Fuente: (Departamento de Talento Humano de la Universidad Nacional de Chimborazo).

Muestra

En vista que la población involucrada en el proceso investigativo es pequeño, no se requirió establecer la muestra.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS.

La Encuesta.- Las encuestas serán aplicadas a 14 trabajadores con discapacidad que laboran en la Universidad Nacional de Chimborazo, tanto en la Vía Guano y la Dolorosa.

La observación directa.- Se aplicó a los trabajadores en la Universidad Nacional de Chimborazo con el objetivo de realizar una observación directa de las actividades y procesos que realizan.

3.3.1 INSTRUMENTOS

- Encuesta

3.3.2 TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para el procesamiento, análisis y discusión de resultados se utilizarán técnicas estadísticas y lógicas.

La interpretación de los datos se lo realizará a través de la inducción, el análisis y la síntesis, para lo cual se tomará en cuenta la información recabada.

3.7. RESULTADO DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDADES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.

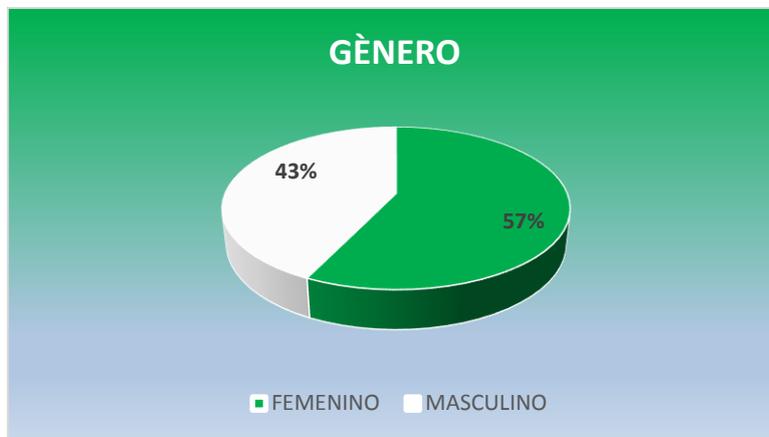
TABLA N°1 GÉNERO

GÉNERO	PORCENTAJE
FEMENINO	57%
MASCULINO	43%
TOTAL	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

GRÁFICO N°1 GÉNERO



Fuente: Tabla N°1

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

Análisis e Interpretación.

Las personas investigadas, fueron 14 trabajadores con discapacidad en la Universidad Nacional de Chimborazo, los que del 100% de los encuestados, el 57% son de género femenino, mientras que el 43% son hombres. Por los resultados que se llegaron a obtener, se visualiza que la mayoría de trabajadores, que se contratan en la Universidad Nacional de Chimborazo son del sexo femenino.

1. ¿Posee Título profesional?

TABLA N°2 TÍTULO PROFESIONAL

DETALLE	PORCENTAJE
SI	29%
NO	71%
TOTAL	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

GRÁFICO N°2 GÉNERO



Fuente: Tabla N°2

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 14 trabajadores con discapacidad en la Universidad Nacional de Chimborazo, los cuales del 100% de encuestados, el 71% de trabajadores, si poseen un título profesional, mientras a un 29% que no posee título profesional. Por los resultados que se llegaron a obtener se visualiza que la mayoría de los trabajadores son contratados por medio de un nivel académico, ya sea bachillerato o universitario.

3. ¿Qué tipo de discapacidad usted tiene?

TABLA N°3 TIPOS DE DISCAPACIDAD

DETALLE	PORCENTAJE
Física	71%
Intelectual	7%
Sensorial	21%
TOTAL	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

GRÁFICO N°4 TIPOS DE DICAPACIDAD



Fuente: Tabla N°4

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 14 trabajadores con discapacidad en la Universidad Nacional de Chimborazo, del 100% de encuestados, el 71% poseen discapacidad del tipo física, el 21% posee discapacidad sensorial, el 7% posee discapacidad intelectual mientras que el 0% mental. Por los resultados que se llegaron a obtener en base a las encuestas, se visualiza que la mayoría de trabajadores, poseen discapacidades físicas, mientras las demás sensoriales, por lo que son distribuidos en su mayoría en servicios de limpieza.

Pregunta 4). ¿En qué área laboral usted se desempeña?

Esta pregunta fue abierta por lo que hubo varios argumentos, entre los más nombrados fueron:

TABLA N° 5 ÁREAS LABORAL

DETALLE	CANTIDAD DE PERSONAS	%
Limpieza	6	43%
Centro de Terapia	1	7%
Mensajería Interna	3	21%
Biblioteca	1	7%
Mantenimiento	3	21%
TOTAL	14	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache.

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 14 trabajadores con discapacidad en la Universidad Nacional de Chimborazo, dando como resultado a esta pregunta abierta en que la mayoría de los trabajadores, se dedican a labores de limpieza, en todas las áreas, al igual que mensajería y ayuda en biblioteca a personas no videntes en la búsqueda de libros o documentos.

5.- ¿Se siente cómodo con las funciones que usted realiza?

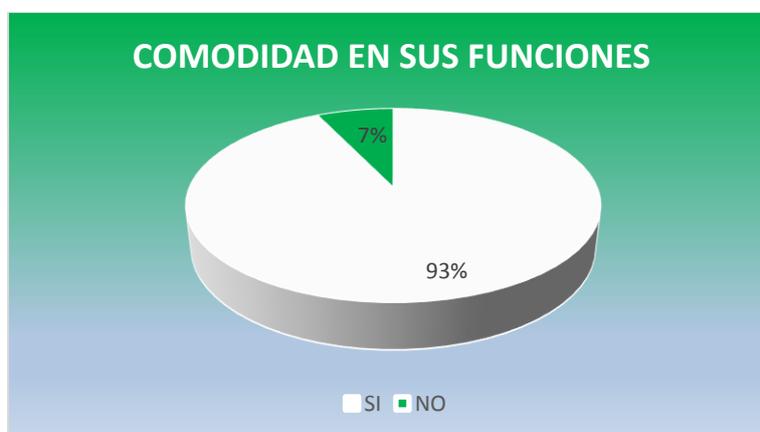
Tabla N°6 COMODIDAD EN LA FUNCION QUE REALIZA LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS.

DETALLE	PORCENTAJE
SI	93%
NO	7%
TOTAL	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

GRÁFICO N°5 COMODIDAD EN LA FUNCION QUE REALIZA LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS.



Fuente: Tabla N°5

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 14 trabajadores con discapacidad en la Universidad Nacional de Chimborazo, del 100% de encuestados, el 93% de los trabajadores se sienten cómodos con las funciones que realizan, mientras que el 7% no. Por los resultados que se llegaron a obtener se visualiza que la mayoría de trabajadores les

gusta en área en la que laboran, mientras las demás no debido a su discapacidad y algunos riesgos que pueden existir al momento de realizar sus funciones.

6.- ¿Cree que su remuneración es justa, equitativa y según lo que establece la ley?

TABLA N°7 REMUNERACIÓN

DETALLE	PORCENTAJE
SI	36%
NO	64%
TOTAL	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache.

GRÁFICO N°6 REMUNERACIÓN.



Fuente: Tabla N°7

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 14 trabajadores con discapacidad en la Universidad Nacional de Chimborazo, del 100% de encuestados, el 64% de los trabajadores indican que su remuneración no es justa, equitativa según lo establece la ley, mientras que el 36% indica que sí. Por los resultados que se llegaron a obtener se visualiza que la mayoría de trabajadores les gustaría que su remuneración sea más justa dependiendo a la actividad que realicen, mientras las demás si están conformes con su remuneración.

7.- ¿Al momento de incursionar en su vida laboral, le fue fácil ingresar a la Universidad Nacional de Chimborazo?

Tabla N°8 INCURSIÓN EN LA VIDA PROFESIONAL

DETALLE	PORCENTAJE
SI	71%
NO	29%
TOTAL	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

GRÁFICO N° 7 INCURSIÓN EN LA VIDA PROFESIONAL



Fuente: Tabla N°8

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 14 trabajadores con discapacidad en la Universidad Nacional de Chimborazo, del 100% de encuestados, el 71% de los trabajadores indican que si fue fácil ingresar a laborar a la UNACH, mientras que el 29% indica que no. Por los resultados que se llegaron a obtener se visualiza que la mayoría de trabajadores gracias al carnet del CONADIS lograron obtener un empleo en esta Institución, mientras que para los demás no, ya que algunos requisitos no cumplían, o simplemente carecían de este carnet que abaliza su discapacidad y el grado en la que la misma le afecta para ejecutar una tarea.

Pregunta 8). ¿Qué requerimientos necesito usted al momento de ingresar a la Universidad Nacional de Chimborazo?

Esta pregunta fue abierta por lo que hubo varios argumentos, entre los más nombrados fueron:

TABLA N°9 REQUERIMIENTOS

Carnet del CONADIS
Papeles personales
Título de estudios
Experiencia
Hoja de vida

Fuente: Encuestas
Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache.

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 14 trabajadores con discapacidad en la Universidad Nacional de Chimborazo, dando como resultado a esta pregunta abierta en que la mayoría de los trabajadores indicaron que al momento de ingresar, o requerir una plaza de trabajo en la Institución debían cumplir con varios requisitos, como se menciona en el la tabla superior, al igual que contar con un carnet que indique el grado de discapacidad y su tipo.

9.- ¿Usted está conforme con la labor que realiza actualmente?

TABLA N° 10 CONFORMIDAD CON LAS LABORES EFECTUADAS

DETALLE	PORCENTAJE
SI	71%
NO	29%
TOTAL	100%

Fuente: Encuestas
Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

GRÁFICO Nº 8 CONFORMIDAD CON LAS LABORES EFECTUADAS



Fuente: Tabla Nº10

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 14 trabajadores con discapacidad en la Universidad Nacional de Chimborazo, del 100% de encuestados, el 71% de los trabajadores indican que si se sienten conforme con su trabajo en la UNACH, mientras que el 29% indica que no. Por los resultados que se llegaron a obtener se visualiza que la mayoría de trabajadores si están conformes, ya que manifiestan que es una oportunidad a pesar de sus condiciones físicas, mientras que los demás no están conformes ya que algunos han sufrido discriminaciones, accidentes o alguna enfermedad.

10.- ¿Al momento de ingresar a la Universidad Nacional de Chimborazo, tuvo algún contrato de por medio?

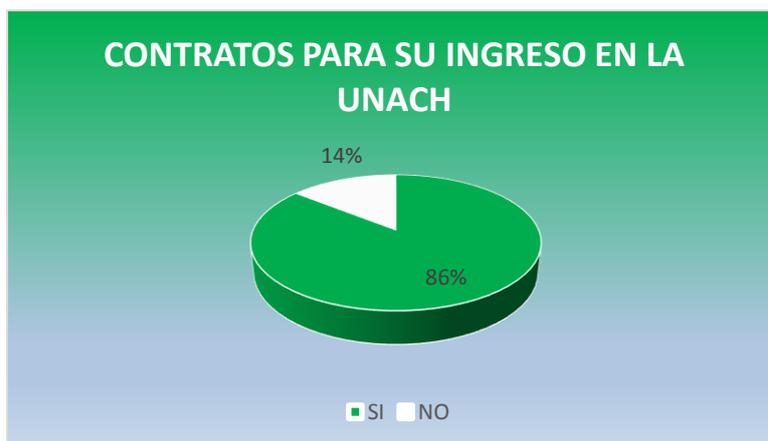
Tabla Nº11 CONTRATOS DE TRABAJO

DETALLE	PORCENTAJE
SI	86%
NO	14%
TOTAL	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

GRÁFICO Nº9 CONTRATOS DE TRABAJO



Fuente: Tabla Nº11

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 14 trabajadores con discapacidad en la Universidad Nacional de Chimborazo, del 100% de encuestados, el 86% de los trabajadores indican que si existe un contrato de por medio, mientras que el 14% indica que no porque se encuentra a prueba, misma que dura un año, según los reglamentos de la Unach.

11.- ¿Considera que el derecho al trabajo, mismo que es extendido a todas las personas, inclusive a las que padecen de algún tipo de discapacidad, es completamente respetado?

Tabla Nº 12 TRABAJO RESPETADO

DETALLE	PORCENTAJE
SI	57%
NO	29%
DESCONOCIDO	14%
TOTAL	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

GRÁFICO N°10 TRABAJO RESPETADO



Fuente: Tabla N° 12

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 14 trabajadores con discapacidad en la Universidad Nacional de Chimborazo, del 100% de encuestados, el 57% de los trabajadores indican que si es respetado el trabajo hacia las personas con discapacidad, el 29% cree que no, y mientras que el 14% desconoce. Por los resultados que se llegaron a obtener se visualiza que la mayoría de trabajadores creen que la sociedad si incluye a las personas con discapacidad, algunas indicaron que no ya que se les complica porque no les dan la oportunidad de crecer, más bien solo sus cargos son de servicios de limpieza, y los demás desconocen, ya que no existe un seguimiento o atención a este grupo de atención prioritario.

12.- ¿Considera usted que existe igualdad entre hombres y mujeres que sufren alguna discapacidad?

TABLA N° 13 IGUALDAD DE GÉNERO

DETALLE	PORCENTAJE
SI	71%
NO	29%
TOTAL	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

GRÁFICO Nº 11 IGUALDAD DE GÉNERO



Fuente: Tabla Nº13

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 14 trabajadores con discapacidad en la Universidad Nacional de Chimborazo, del 100% de encuestados, el 71% de los trabajadores indican que si existe una igualdad, mientras que el 29% indica que no. Por los resultados que se llegaron a obtener se visualiza que la mayoría de trabajadores gracias al carnet del CONADIS lograron obtener un empleo en esta Institución y sus funciones son iguales, aunque en su mayoría sean más mujeres, las actividades y vacantes son las mismas.

13.- ¿Considera que debería mejorarse el Código de Trabajo como norma especializada a fin de brindar mayores seguridades que las establecidas en la actualidad a favor de las personas con discapacidad?

Tabla Nº 14 MEJORAS DE LA LEY PARA PERSONAS DISCAPACITADAS

DETALLE	PORCENTAJE
SI	93%
NO	7%
TOTAL	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

GRÁFICO Nº 12 MEJORAS DE LA LEY PARA PERSONAS DISCAPACITADAS



Fuente: Tabla Nº14

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 14 trabajadores con discapacidad en la Universidad Nacional de Chimborazo, del 100% de encuestados, el 93% de los trabajadores indican que si deberían mejorar el C.T, mientras que el 7% indica que no. Por los resultados que se llegaron a obtener se visualiza que la mayoría de trabajadores desearían que el Código de Trabajo, les incluya de una forma más justa, equitativa y que les brinden seguridades en todas las áreas que ellos se manejen, mientras que los demás indicaron que no ya que las leyes no les toman en cuenta, sería algo estático, que solo se quedaría en palabras.

14.- ¿Conoce si existe la obligatoriedad en la Universidad Nacional de Chimborazo de contratar a personas con discapacidad?

TABLA Nº 15 OBLIGATORIEDAD EN CONTRATAR A PERSONAS DISCAPACITADAS

DETALLE	PORCENTAJE
SI	100%
NO	0%
TOTAL	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache.

GRÁFICO N°13 OBLIGATORIEDAD EN CONTRATAR A PERSONAS DISCAPACITADAS



Fuente: Tabla N°15

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 14 trabajadores con discapacidad en la Universidad Nacional de Chimborazo, del 100% de encuestados, el 100% de los trabajadores indican que si conocen de la obligatoriedad en contratar a personas con discapacidad, mientras que el 0% indica que no. Por los resultados que se llegaron a obtener se visualiza que todos los trabajadores conocen que es un deber ser incluido en un empleo óptimo, justo, remunerado en todas las instituciones tanto públicas y privadas, otorgando así una oportunidad para ellos y la disminución del desempleo en el país.

15.- ¿Se debería establecer un mejor sistema de protección a favor de las personas con discapacidad que le permita realizar una verdadera inclusión laboral?

TABLA N°16 SISTEMAS DE PROTECCION

DETALLE	PORCENTAJE
SI	100%
NO	0%
TOTAL	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

GRÁFICO N°14 SISTEMAS DE PROTECCION



Fuente: Tabla N°16

Elaborado por: Ana Francisca Sanaguano Remache

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 14 trabajadores con discapacidad en la Universidad Nacional de Chimborazo, del 100% de encuestados, el 100% de los trabajadores indican que si debería existir un sistema de protección, mientras que el 0% indica que no. Por los resultados que se llegaron a obtener se visualiza que todos los trabajadores conocen que les gustaría que exista un sistema de protección garantista que les ayude a mejorar su calidad de vida, a brindar mayores oportunidades de trabajo, ya que por la falta de interés a este grupo prioritario, se crean dudas erróneas de la forma en podrían desempeñar las funciones, por lo que aunque algunos posean un título o estudien, solo les toman en cuenta para servicios de limpieza o mensajería.

CAPITULO IV

4.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

- ∅ Que la entrada en vigencia de la Constitución de Montecristi, represento un gran avance en materia de derechos y justicia, el legislador buscó integrar lo establecido en convenios y tratados internacionales aceptados por nuestro país; entre estos derechos, los de las personas con discapacidad, los mismos que tuvieron un gran impulso, estableciendo un capítulo especial en la Carta Magna, en la cual engloba a las personas en situación de riesgo, junto con la de los menores de edad, las personas de la tercera edad y mujeres embarazadas. La ley de discapacidades fue creada para garantizar dichos derechos.

- ∅ Que el Derecho Constitucional al Trabajo de las Personas con Discapacidad, si influye de manera positiva en la Universidad Nacional de Chimborazo, ya que de 122 trabajadores contratados, 14 personas son discapacitados, sobrepasando con creces el 4% establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades (Art. 47). Con ello la UNACH supera lo establecido en la ley; pudiendo manifestar que, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad se cumple.

- ∅ En lo referente a ciertas políticas y obligaciones que como Universidad Nacional de Chimborazo debe crear para garantizar el desenvolvimiento laboral de las personas con discapacidad, se ha podido constatar el trato preferencial y las facilidades laborales con que son tratados el personal de trabajadores con discapacidad, aún la infraestructura física, como ascensores, rampas, etc. facilitan la labor de este tipo de trabajadores con capacidades diferentes. Faltando unas mejoras como por ejemplo transporte para el personal con discapacidad, que suponemos en el futuro se planteara esa necesidad.

4.2. RECOMENDACIONES

- ⌘ Es necesario, impulsar medidas coercitivas destinadas a la integración social de las personas con discapacidad, equiparando oportunidades laborales para evitar la discriminación por razones de discapacidad, de manera tal que los servicios generales de la comunidad sean accesibles y puedan ellos servir a la sociedad en que vivimos.
- ⌘ Se recomienda que el Ministerio de Relaciones Laborales elaboren instrumentos técnicos en el cual, se determinen las políticas derechos y beneficios laborales que tienen las personas con discapacidad, que se hagan investigaciones y estudios profundos acerca del cumplimiento que deben tener las empresas públicas en este caso a la (Universidad Nacional de Chimborazo), al contratar el porcentaje establecido por la Ley que es el 4%, de las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral.
- ⌘ Como sabemos el Sumak Kawsay se encuentra en pleno desarrollo en nuestro país y gracias a este, se ha podido ayudar en gran parte a las personas con discapacidad, se recomienda que como parte de su desarrollo, se incorporen los derechos de las personas con discapacidad, implementando campañas, cursos, capacitaciones, en el ámbito laboral, educativo, social, ya que de esta manera ayudaría a concientizar a las personas en general, a brindar un mejor trato y que exista una verdadera inclusión con la colectividad y además facilitando los recursos necesarios para un mejor desarrollo de sus capacidades especiales.

5. MATERIALES DE REFERENCIA

BIBLIOGRAFIA

- Aguilar, L. (2013). *Derecho Laboral Practico*. Cuenca: LYL.
- ALFARO, R. (2011). *Conciliació y Arbitraje en América*. La Habana: Telmo.
- ARIAS, T. (2008). Ecuador un estudio Constitucional de Derechos. *Grupo Desarrollo y Democracia*.
- Barañano, García Cátedra, & Devillard. (2007).
- BIACHI, R. (mediación Prejudicial y Conciliación). Chile: Zavarria.
- Burneo, D. R. (2008). *Derecho Cosntitucional*. Quito: Cep.
- CABANELLAS. (2008). *DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL*. BUENOS AIRES: HELIASTA.
- Carrion, L. C. (2013). *El Debido Proceso: Teoria, Práctica y Jurisprudencia*. Quito: Cueva Carrion.
- *Constitución de la República del Ecuador*. (2008).
- *Convención Americana de los Derechos Humanos. Realizada en San José de Costa Rica* .
- *Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. (2008).
- *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Algunos datos sobre las personas con discapacidad:*. (2014).
- *Declaracion de los Derechos de los Impedidos*.
- *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.
- *Diario el Universo. Metas de Inclusión laboral* . (s.f.).
- Diaz, R. (2011). *Diccionario Juridico*. Cuenca: Hilary.
- *Dictado por la Asamblea General de las Naciones Unidas*.
- Guaraca Duchi, J. (2009). *Derecho Constitucional Ecuatoriano, Doctrina, Teoria y Practica*. Riobamba-Ecuador: Zona Grafica .
- Guerrero Quintero.
- GUERRERO, E. (s.f.). *Derecho al Trabajo*.
- Guzmàn, D. G. (2015). *Manual Teorico Pràctico de Derecho Constitucional* . WorkHouse.

- Humberto, N. A. *El Derecho de Igualdad ante la Ley, la no Discriminación y Acciones Positivas*. Chile: Trabajo de Investigación.
- J, M. (2010). *Historia del Derecho al Trabajo*. Bolivia: Universidad San Francisco de Quito.
- *Ley Organica de Discapacidades*. (2012).
- Loor, D. A. (2008). *Principios y Peculiaridades Fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo*. Guayaquil-Ecuador: Edino.
- *Manual de Buenas Practicas para la Inclusion Laboral de las Personas con Discapacidad*. (2013).
- Martinez, R. O. (2015). *Derecho Constitucional*. Quito: Cep.
- Metas de Inclusion Laboral aun estan sin cumplirse. (2013). *Diario el Universo*.
- Montenegro, D. F. *Garantias Cosntitucionales y Derechos Humanos*. Tulcàn: Imprenta Municipal .
- Morales, S. (2009). *El Derecho al Trabajo*. Cep.
- *Nogueira Alcalá*.
- *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Adoptado por la Asamblea General de la ONU*.
- Pesantes, H. S. . *Lecciones de Derecho Constitucional*. Quito: Ediciones Legales.
- Pesantes, H. S. (2009). *El Derecho Constitucional Tomo I*. Cuenca: Juridica.
- Pùblico, L. O.
- Salud, O. M. (2014). *Recuperado el 29 de Marzo*.
- Seade, D. M. (2012). *Analisis del Derecho Laboral Ecuatoriano, Teoria, Doctrina, y Jurisprudencia, Fallos; Primera y Segunda Instancia, Casaciòn, Modelos Pràcticos*. Cuenca -Ecuador: Editorial Juridica "Carriòn".
- Unidas, A. G. *Declaracion de los Derecho del Retrasado Mental*.
- Laborales, M. d. (2013). *Manual de Buenas Practicas para la Inclusion Laboral de Personas con Discapacida*. Ecuador: CONADIS.

6. ANEXOS

ANEXOS

ANEXO N.- 1 ENCUESTA



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

La presente encuesta está dirigida a los trabajadores de la Universidad Nacional de Chimborazo de la Ciudad de Riobamba.

Sería usted tan amable de contestar algunas preguntas, sus datos tratamos con confiabilidad y anonimato.

Edad:

Género:

Estado Civil:

1. ¿Posee Título profesional?

- SI
- NO

Especifique:.....

2. ¿Qué tipo de discapacidad usted tiene?

Física	<input type="text"/>
Mental	<input type="text"/>
Intelectual	<input type="text"/>
Sensorial	<input type="text"/>
Otro	<input type="text"/>

Especifique:

3. ¿En qué área laboral usted se desempeña?

.....

.....

4.- ¿Se siente usted cómodo con las funciones que usted realiza?

SI

NO

Especifique:.....

5.- ¿Cree que su remuneración es justa, equitativa y según lo que establece la ley?

SI

NO

Especifique:.....

6.- ¿Al momento de incursionar en su vida laboral, le fue fácil ingresar a la Universidad Nacional de Chimborazo?

SI

NO

Especifique:.....

7.- ¿Qué requerimientos necesito usted al momento de ingresar a la Universidad Nacional de Chimborazo?

.....
.....
.....

8.- ¿Usted está conforme con la labor que realiza actualmente?

SI

NO

Especifique:.....

9.- ¿Al momento de ingresar a la Universidad Nacional de Chimborazo, tuvo algún contrato de por medio?

SI

NO

Especifique:.....

10.- ¿Considera que el derecho al trabajo, mismo que es extendido a todas las personas, inclusive a las que padecen de algún tipo de discapacidad, es completamente respetado?

SI

NO

Desconozco

Especifique:.....

11.- ¿Considera usted que existe igualdad entre hombres y mujeres que sufren alguna discapacidad?

SI

NO

Especifique:.....

12.- ¿Considera que debería mejorarse el Código de Trabajo como norma especializada a fin de brindar mayores seguridades que las establecidas en la actualidad a favor de las personas con discapacidad?

SI

NO

Especifique:.....

13.- ¿Conoce si existe la obligatoriedad en la Universidad Nacional de Chimborazo de contratar a personas con discapacidad?

SI

NO

Especifique:.....

14.- ¿Se debería establecer un mejor sistema de protección a favor de las personas con discapacidad que le permita realizar una verdadera inclusión laboral?

SI

NO

Especifique:.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN