



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**Principio de igualdad y no discriminación en el derecho al
trabajo de personas con discapacidad.**

AUTOR:

Neira Pibaque, Luis Alfredo

**Componente práctico del examen complejo previo a la
obtención del título de ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y
JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**

TUTOR:

Dr. Benavides Verdesoto, Ricky Jack

Guayaquil, Ecuador

12 de abril del 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo**, fue realizado en su totalidad por **Neira Pibaque, Luis Alfredo**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**

REVISOR

f. *Ricky Amaris*

Ab. Benavides Verdesoto, Ricky Jack

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, Phd.

Guayaquil, a los 12 días del mes de abril del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Neira Pibaque, Luis Alfredo**

DECLARO QUE:

El componente práctico del examen complejo: Principio de igualdad y no discriminación en el Derecho al Trabajo de personas con discapacidad, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los 12 días del mes de abril del año 2023

EL AUTOR

f. 

Neira Pibaque, Luis Alfredo



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CARRERA DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **Neira Pibaque, Luis Alfredo**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo: Principio de igualdad y no discriminación en el Derecho al Trabajo de personas con discapacidad**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 12 del mes de abril del año 2023

EL AUTOR:

f. 

Neira Pibaque, Luis Alfredo

Informe de revisión de URKUND.

The screenshot displays the URKUND report interface in a browser window. The address bar shows the URL: `secure.arkund.com/view/156098322-923824-368771#/overview`. The report header includes the following data:

Remitente	Similitud	Palabras	Fecha de envío (E.C.T)	Numero de envío
luis.neira03@cu.ucsg.edu...	1%	6957	04/05/2023	163189958

The main content area shows the document title: **examen complejo - principio de igualdad y no discriminación e...** with a subtitle: *2 páginas de un total de 12 contienen hallazgos sospechosos*. Below the title are two document thumbnails with page counts 6 and 9. The 'Coincidencias' (Coincidences) section lists:

- 3 similitud de texto (Alta similitud de contenido)
- 0 advertencias (Uso inusual de caracteres)

The 'Similitud' (Similarity) section shows a comparison between 'Entrega actual' (1%) and 'Media del remitente' (---%), with a 'Media del grupo' (100%) bar at the bottom.

Luis Alfredo Neira Pibaque

Ab. Benavides Verdesoto, Ricky Jack



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

**DR. XAVIER ZAVALA EGAS
DECANO DE CARRERA**

f. _____

**ABG. MARITZA REYNOSO GAUTE
COORDINADOR DEL ÁREA**

f. _____

**ABG. JAVIER AGUIRRE VALDEZ
OPONENTE**

Agradecimientos.

A Dios, por permitirme la gracia de poder cumplir un sueño y bendecir a mi familia todo el tiempo.

A mis padres, por su infinito amor, esfuerzo y compañía en las noches de desvelo.

A mis hermanos, por no dejar que me rinda ni desmaye.

A mis amigos, por su confianza y apoyo incondicional.

A Nathy, por su comprensión, compañía y amor.

Y finalmente, a Luchito, desde el cielo me celebras, puesto que me acompañaste durante todo el camino.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia
Carrera: Derecho
Periodo: Semestre C 2023
Fecha: 11/04/2023

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del componente práctico del examen complejo denominado *PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO AL TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD* elaborado por el estudiante *LUIS ALFREDO NEIRA PIBAQUE*, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de **10 (DIEZ)**, lo cual lo califica como **APTO(A) PARA LA SUSTENTACIÓN**

Ab. Ricky Jack Benavides Verdesoto

ÍNDICE

<i>RESUMEN</i>	<i>IX</i>
<i>ABSTRACT</i>	<i>X</i>
<i>INTRODUCCIÓN</i>	<i>2</i>
<i>1. ANTECEDENTES</i>	<i>3</i>
<i>2. En Ecuador</i>	<i>4</i>
<i>3. Problema Jurídico</i>	<i>5</i>
<i>4. Objetivo General</i>	<i>6</i>
<i>5. Principios jurídicos relacionados con la materia</i>	<i>7</i>
<i>5.1. Principio de igualdad</i>	<i>7</i>
<i>5.2 Principio de no discriminación:</i>	<i>8</i>
<i>6. TIPOS DE DISCAPACIDAD</i>	<i>10</i>
<i>a. Discapacidad física:</i>	<i>10</i>
<i>b. Discapacidad sensorial:</i>	<i>11</i>
<i>c. Discapacidad intelectual:</i>	<i>11</i>
<i>d. Discapacidad psíquica:</i>	<i>11</i>
<i>e. Discapacidad múltiple:</i>	<i>11</i>
<i>7. Derecho al Trabajo</i>	<i>11</i>
<i>7.1 Derecho al trabajo en personas con discapacidad</i>	<i>12</i>
<i>7.2 Código de Trabajo y las regulaciones para las personas con discapacidad</i>	<i>14</i>
<i>a. Prohibición de discriminación:</i>	<i>14</i>
<i>b. Empleo protegido:</i>	<i>14</i>
<i>c. Jornada de trabajo reducida:</i>	<i>15</i>
<i>d. Derecho a la formación y capacitación:</i>	<i>15</i>
<i>e. Protección contra el despido:</i>	<i>15</i>
<i>7.3 Ley Orgánica de discapacidades.</i>	<i>15</i>
<i>7.3.1 Obligación de emplear personas con discapacidad:</i>	<i>16</i>
<i>7.3.2 Protección contra la discriminación:</i>	<i>16</i>
<i>7.3.3 Promoción del empleo:</i>	<i>17</i>
<i>7.3.4 Protección contra el despido:</i>	<i>17</i>
<i>8. Incentivos tributarios y laborales.</i>	<i>17</i>
<i>CONCLUSIONES</i>	<i>18</i>
<i>RECOMENDACIONES</i>	<i>19</i>
<i>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</i>	<i>20</i>

RESUMEN

El Derecho al trabajo debe garantizarse en personas con discapacidad, y esta garantía no debe hacerse únicamente en papel, sino que debe priorizarse en la práctica, es así como haciendo un recorrido por diferentes campos del Derecho y tras delimitar los Principios rectores para como el Principio de Igualdad y no Discriminación, podemos llegar a la conclusión que la realidad ecuatoriana no refleja lo que la legislación exige. Las personas con discapacidad, son un grupo históricamente reprimido y olvidado y, aunque se ha visibilizado en los últimos años, aún hay mucho por trabajar para dignificar la vida y entregar oportunidades y el cuidado necesario para, por medio de incentivos, facilitar su acceso o incursión en el mundo laboral, aboliendo la discriminación que han sufrido a lo largo de la historia; así mismo, educando a los empleadores y los trabajadores de que este grupo, únicamente son personas con capacidades distintas, pero no por ello, son menos trabajadores.

Palabras Claves: Personas con discapacidad, Inclusión, Derechos Laborales, Igualdad, Discriminación, Derecho Humanos

ABSTRACT

The Right to work must be guaranteed to people with disabilities, and this guarantee must not be made only on paper, but must be prioritized in practice, this is how by going through different fields of Law and after delimiting the Guiding Principles for as the Principle of Equality and Non-Discrimination, we can come to the conclusion that the Ecuadorian reality does not reflect what the legislation requires. People with disabilities are a historically repressed and forgotten group and, although they have become visible in recent years, there is still a lot to do to dignify life and provide opportunities and the necessary care to, through incentives, facilitate their access or foray into the world of work, abolishing the discrimination they have suffered throughout history; likewise, educating employers and workers that this group are only people with different abilities, but not because of this, they are less workers.

Keywords: People with disabilities, Inclusion, Labor rights, Equality, Discrimination, Human rights

INTRODUCCIÓN

La igualdad y no discriminación son principios fundamentales en el derecho laboral y son especialmente relevantes cuando se trata de personas con discapacidad. La discriminación laboral es un problema grave que afecta a millones de personas en todo el mundo, y las personas con discapacidad son una de las poblaciones más vulnerables a este tipo de discriminación. En este contexto, el principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral de personas con discapacidad se convierte en un tema de gran importancia y actualidad.

La presente tesis tiene como objetivo analizar y evaluar el grado de cumplimiento de este principio en el derecho laboral de las personas con discapacidad. Para ello, se examinarán las normas y políticas laborales vigentes, así como las prácticas y experiencias de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Se identificarán las barreras que dificultan la inclusión laboral de las personas con discapacidad y se propondrán medidas y recomendaciones para mejorar la situación actual y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

1. ANTECEDENTES

Para poder abordar en su totalidad todo lo necesario y tener un buen desarrollo del presente tema, debemos, sí o sí, desglosar punto por punto cada elemento presentado en el tema a tratar, es decir, debemos, obligatoriamente definir a qué nos referimos cuando hablamos de Principio de Igualdad y a la no discriminación en el Derecho al Trabajo en personas con discapacidad, todo esto abordado desde la legislación ecuatoriana y los diferentes tratados internacionales a los que ésta está anexada.

La Constitución de la República del Ecuador, tiene como misión velar por los intereses de todos sus ciudadanos, brindándoles una igualdad de derechos, deberes y oportunidades sin discriminación alguna por su raza, religión, etnia, orientación sexual, discapacidad física o mental, entre otros, (Constitución de la República del Ecuador, 2021) para esto, se dispondrán una serie de actividades y recursos para atender a todos los grupos vulnerables y así buscar la tan anhelada igualdad.

Entre estos grupos vulnerables, de los cuales se pretende priorizar en su cuidado, tenemos a las personas con discapacidad, por lo que debemos encontrar una definición acerca de ellos y de esta forma, iniciar un viaje etimológico y hacia el pasado para ver, a través de la historia, cómo se han definido y cómo han sido tratados a lo largo del tiempo.

La historia de las personas con discapacidad es larga y compleja, y ha sido marcada por diferentes actitudes y enfoques a lo largo del tiempo y en diferentes culturas, en general, las personas con discapacidad han sido marginadas y discriminadas en muchos aspectos de la vida, incluyendo el acceso a la educación, el empleo y la atención médica.

En la antigua Grecia, por ejemplo, las personas con discapacidad eran consideradas una carga para la sociedad y se les prohibía participar en actividades sociales y políticas.

En la Edad Media, las personas con discapacidad a menudo eran consideradas como castigos divinos y se les excluía de la vida pública y religiosa.

En el Renacimiento, las personas con discapacidad eran exhibidas en circos y ferias como curiosidades, y a menudo eran tratadas con crueldad.

En el siglo XIX, las instituciones psiquiátricas se convirtieron en la principal forma de tratamiento para las personas con discapacidad mental, y las personas con discapacidad física a menudo eran enviadas a asilos o casas de pobres. En la década de 1920, la eugenesia se convirtió en una teoría popular, y se utilizaron leyes para esterilizar a personas con discapacidad y prevenir su reproducción.

A lo largo del siglo XX, ha habido un cambio gradual hacia una comprensión más humana y respetuosa de las personas con discapacidad. La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 incluye el derecho a la igualdad ante la ley y a la protección contra la discriminación, y ha habido un aumento en el número de leyes y tratados internacionales que protegen los derechos de las personas con discapacidad.

Uno de los hitos más importantes en la historia de las personas con discapacidad fue la aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU en 2006, que establece un marco legal para la igualdad de derechos y la inclusión de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida social, económica y cultural.

En la actualidad, las personas con discapacidad todavía enfrentan muchos desafíos, incluyendo barreras físicas y sociales, falta de acceso a la educación y el empleo, y discriminación. Sin embargo, también hay muchos movimientos y organizaciones que trabajan para mejorar la situación de las personas con discapacidad y promover su inclusión en la sociedad.

2. En Ecuador

La historia de las personas con discapacidad ha sido similar a la de otros países, caracterizada por la discriminación, marginación y exclusión social. Sin embargo, en las últimas décadas ha habido un cambio gradual hacia una comprensión más inclusiva y respetuosa de las personas con discapacidad, y se han establecido leyes y políticas para promover su inclusión en la sociedad.

En 2008, la Constitución de Ecuador incluyó un capítulo sobre los derechos de las personas con discapacidad, reconociendo su derecho a la igualdad, la no discriminación y la participación plena en la vida social, política y económica del país. Además, Ecuador ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU en 2007, estableciendo un marco legal para la igualdad de derechos y la inclusión de las personas con discapacidad.

En 2012, se aprobó la Ley Orgánica de Discapacidades, que establece medidas para garantizar los derechos de las personas con discapacidad y promover su inclusión en todos los aspectos de la vida social y económica del país. La ley establece medidas para garantizar el acceso a la educación, el empleo, la atención médica, el transporte y otros servicios públicos para las personas con discapacidad.

En la actualidad, Ecuador cuenta con una Secretaría Nacional de Discapacidades, encargada de coordinar y promover políticas y programas para la inclusión de las personas con discapacidad. Además, existen numerosas organizaciones y grupos de defensa de los derechos de las personas con discapacidad en todo el país.

3. Problema Jurídico

Las personas con discapacidad, diariamente sufren múltiples situaciones discriminatorias en el mercado laboral, empezando con la lucha por conseguir un empleo digno que le otorgue una estabilidad laboral.

Este grupo abarca desde profesionales, hasta personas que, sin tener un título profesional, se dedican al desarrollo de actividades comerciales como método de sustento económico.

El problema jurídico sobre el cual vamos a versar el presente trabajo de investigación, es la falta de medidas adecuadas para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso de empleo para las personas con discapacidad.

4. Objetivo General

Fomentar la inclusión laboral garantizando el Derecho al Trabajo en igualdad de condiciones sin discriminación alguna, promoviendo la formación y capacitación tanto a las personas con discapacidad como a los empleadores, para los distintos cargos y vacantes laborales.

4.1 Objetivos Específicos

Al contrario de lo que se pueda llegar a pensar por cómo está considerado de manera social, las personas con discapacidad no son un grupo de atención prioritaria, especialmente en el ámbito laboral, pese a existir varias regulaciones de diferentes jerarquías en el ordenamiento jurídico, algunas suelen ser letra muerta debido a que no se garantiza su entero cumplimiento, es decir, no son eficaces para asegurar su cumplimiento dentro de la pretensión de la norma.

Los objetivos específicos en los que se va a desarrollar el presente trabajo de investigación, serán:

- Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, en el proceso de selección y contratación de personal, cumpliendo con las cuotas establecidas para la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Trabajar en la inclusión laboral a través de una formulación de una alternativa de solución que contribuya al cumplimiento de las disposiciones legales.

5. Principios jurídicos relacionados con la materia

5.1. Principio de igualdad

El principio de igualdad y no discriminación posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno. Por consiguiente, los Estados tienen la obligación de no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias, de eliminar de dicho ordenamiento las regulaciones de carácter discriminatorio y de combatir las prácticas discriminatorias. (Cuadernillos de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 14: Igualdad y no discriminación, 2021).

El principio de igualdad en personas con discapacidad es uno de los valores fundamentales de cualquier sociedad democrática y justa, y en Ecuador este derecho está plenamente garantizado por la Constitución del país y por la Ley Orgánica de Discapacidades. En el presente trabajo, vamos a desarrollar los principales aspectos del derecho a la igualdad en personas con discapacidad en Ecuador, destacando su importancia en la lucha contra la discriminación y la exclusión social.

La noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación de inferioridad. (Cuadernillos de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 14: Igualdad y no discriminación, 2021)

El primer aspecto a destacar es la igualdad ante la ley. En términos generales supone tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales. En un sentido técnico-jurídico lo que prohíbe en puridad es la existencia de tratamientos desiguales carentes de justificación o desproporcionados, es decir, busca evitar desigualdades irrazonables no justificadas objetivamente. Por lo que, a contrario, tratamientos diferenciados entre situaciones iguales que respondan, sin embargo, a una justificación objetiva y razonable y cuyas consecuencias sean proporcionadas (Nogueira Guastavino, 2012),

que implica que todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidad, tienen los mismos derechos y deberes, y deben ser tratadas por igual por el sistema judicial y por las autoridades públicas en general. Este principio está plasmado en la Constitución ecuatoriana, que establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades sin discriminación alguna (Constitución de la República del Ecuador, 2021), y que se prohíbe toda forma de discriminación, sea por razones de etnia, género, edad, orientación sexual, identidad de género, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, nacionalidad, migración, situación económica, condición social, filosofía, estado de salud, discapacidad, diferencia física, y cualquier otra. (Constitución de la República del Ecuador, 2021)

El segundo aspecto es la igualdad de oportunidades, que implica que todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidad, tienen el mismo acceso a los recursos y servicios necesarios para su desarrollo personal y profesional, como la educación, el empleo, la salud, el transporte y la cultura. La Ley Orgánica de Discapacidades establece medidas específicas para garantizar el acceso a estos recursos y servicios, como la eliminación de barreras físicas, comunicativas y tecnológicas, la adaptación de los espacios públicos y la promoción de tecnologías de apoyo.

El tercer aspecto es la igualdad de trato, que implica que todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidad, deben ser tratadas de forma equitativa y sin discriminación en todas las esferas de la vida social, como el trabajo, la familia y la comunidad. Esto implica el fomento de una cultura de inclusión y respeto a la diversidad, así como la promoción de medidas de sensibilización y educación para prevenir la discriminación y la estigmatización.

5.2 Principio de no discriminación:

El principio de no discriminación es una idea fundamental que se encuentra en la base de los derechos humanos y la igualdad ante la ley. En Ecuador, el principio de no discriminación está protegido por la Constitución y la legislación nacional, y se aplica a todas las personas sin importar su raza, género, orientación sexual, religión, discapacidad, edad u origen étnico.

El derecho a la igualdad y a no ser discriminado está consagrado en el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador. Este artículo establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a la igualdad sin discriminación. Además, la Constitución prohíbe cualquier tipo de discriminación y establece que el Estado debe garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas.

El principio de no discriminación en personas con discapacidad es fundamental para garantizar que todas las personas tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades en la sociedad. La discriminación hacia personas con discapacidad ha sido históricamente un problema muy común en todo el mundo, pero los esfuerzos realizados para superar esta situación han sido significativos.

Las personas con discapacidad tienen derecho a la igualdad de trato en todas las esferas de la vida, incluyendo la educación, el empleo, la vivienda, el transporte, la atención médica, la cultura y el ocio. El principio de no discriminación significa que las personas con discapacidad no deben ser tratadas de manera diferente o excluidas debido a su discapacidad, y que deben ser incluidas en igualdad de condiciones en la sociedad.

La discriminación contra las personas con discapacidad puede tomar muchas formas, desde la exclusión social y la marginación hasta la falta de acceso a servicios y oportunidades. Por ejemplo, algunas personas pueden ser excluidas del mercado laboral debido a su discapacidad, lo que les impide obtener un empleo remunerado y ser financieramente independientes. Las personas con discapacidad también pueden enfrentar barreras físicas, como edificios inaccesibles y transporte inadecuado, lo que les impide participar en la vida social y cultural.

El principio de no discriminación es esencial para garantizar que todas las personas con discapacidad tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades en la sociedad. Esto significa que se deben tomar medidas para eliminar las barreras y obstáculos que impiden que las personas con discapacidad participen plenamente en la sociedad.

¿En qué afecta directamente la discriminación y cuál es el bien vulnerado?, pues bueno, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en uno de sus

publicaciones nos menciona que los intereses concretos vulnerados en casos de discriminación están conectados por cadenas de justificación, mejor o peor argumentadas, con los valores abstractos que los sustentan. Por eso, el cargo de violación del interés en no ser discriminado suele apelar a esos valores abstractos para probar que se cometió la infracción. En casos de discriminación, el principio al que se apela de manera generalizada —que intuitivamente se cree que está vinculado con ésta— es el de igualdad. (Ibarra Olguín, 2021)

Una vez que logramos definir el principio rector que es el Principio de Igualdad y hablamos brevemente acerca de la discriminación, debemos acercarnos al sujeto cuyos derechos son vulnerados, las personas con discapacidad.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a las personas con discapacidad como aquellas que tienen dificultades para realizar actividades esenciales de la vida diaria, que pueden ser debidas a deficiencias o a limitaciones en la actividad. Esta definición se centra en la interacción entre la persona y su entorno, en lugar de centrarse exclusivamente en la condición de salud o discapacidad en sí misma. La OMS reconoce que la discapacidad es un fenómeno complejo que se ve influido tanto por factores físicos como sociales y ambientales.

La OMS también subraya la importancia de la inclusión y la participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad. La organización promueve la idea de que las personas con discapacidad tienen derecho a vivir en igualdad de condiciones con las demás, a tener acceso a los mismos servicios y oportunidades y a participar plenamente en la vida comunitaria.

Existen diferentes tipos de discapacidad, a saber:

6. TIPOS DE DISCAPACIDAD

a. Discapacidad física:

Es aquella que genera una limitación porque esa persona presenta una problemática vinculada a sus capacidades motoras o físicas, como por ejemplo la pérdida de una de sus extremidades o a su vez en su funcionalidad habitual.

b. Discapacidad sensorial:

Se presenta cuando hay limitaciones derivadas como consecuencia de una deficiencia en algún sentido, esto ocasiona que la persona no pueda percibir de manera adecuada su medio.

c. Discapacidad intelectual:

Se define como aquella limitación en el funcionamiento intelectual, lo cual dificulta su plena participación y desarrollo en ámbitos académicos o laborales.

d. Discapacidad psíquica:

Se produce cuando hay alteraciones de tipo conductual, por lo general se derivan de algún tipo de trastorno mental.

e. Discapacidad múltiple:

Esta se caracteriza por la presencia de distintas discapacidades en diversos grados, se logra reflejar una combinación de dos o más. (Castillero, 2018)

Nos vamos a enfocar, más a detalle en las personas con discapacidad física, puesto que ellas son el centro de nuestro trabajo de investigación, entonces podemos definir a las personas con discapacidad física a aquellas que tienen una limitación en su capacidad para moverse, realizar tareas cotidianas o realizar actividades físicas debido a una condición médica o de salud. Estas discapacidades pueden ser temporales o permanentes y pueden ser el resultado de una lesión, enfermedad o condición congénita.

7. Derecho al Trabajo

En Ecuador, el Derecho al trabajo está protegido por la Constitución y la legislación laboral del país. Todas las personas tienen Derecho a trabajar y a elegir libremente su empleo, así como a disfrutar de condiciones justas y favorables en el trabajo.

La Constitución de Ecuador establece que el trabajo es un Derecho y una obligación social, y que el Estado tiene la responsabilidad de garantizar la igualdad de

oportunidades y la eliminación de la discriminación en el trabajo. Además, la legislación laboral del país establece los derechos y responsabilidades de los trabajadores y empleadores, incluyendo las normas de seguridad y salud en el trabajo, la remuneración justa y el derecho a la sindicalización.

El Derecho al trabajo es fundamental para la realización de las personas, pero para las personas con discapacidad física en Ecuador, el acceso al empleo puede ser un desafío significativo. Aunque la legislación laboral del país protege el derecho al trabajo y promueve la inclusión laboral de las personas con discapacidad, todavía hay barreras y desafíos que dificultan su plena participación en la fuerza laboral.

Las personas con discapacidad física enfrentan una serie de barreras en el acceso al empleo en Ecuador. Una de las principales barreras es la falta de accesibilidad y adaptación en los lugares de trabajo, lo que puede hacer que ciertos trabajos sean inaccesibles para las personas con discapacidad física. Además, la discriminación y los estereotipos sociales también pueden ser un obstáculo importante para el acceso al empleo de las personas con discapacidad física. Los empleadores a menudo pueden tener actitudes negativas hacia las personas con discapacidad, creyendo que no son capaces de desempeñar ciertas tareas o que necesitarán más tiempo y recursos para ser capacitados.

7.1 Derecho al trabajo en personas con discapacidad.

La Ley de Discapacidades, promulgada en 2012, establece que las personas con discapacidad tienen derecho a un empleo adecuado y productivo, y que los empleadores tienen la responsabilidad de garantizar la accesibilidad y la adaptación de los lugares de trabajo. Además, la ley establece la reserva del 4% de los puestos de trabajo en el sector público para personas con discapacidad, además de incentivos fiscales para empleadores para así promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad física.

El gobierno ecuatoriano ha implementado una serie de medidas, como la promoción de incentivos fiscales para los empleadores que contratan a personas con discapacidad. Estos incentivos pueden incluir exenciones fiscales y otros beneficios para alentar a los empleadores a contratar a personas con discapacidad.

Los programas de capacitación y empleo para personas con discapacidad física, son otras de las medidas importantes para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad física.

Accesibilidad y adaptación en los lugares de trabajo; para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad física, es fundamental garantizar la accesibilidad y la adaptación en los lugares de trabajo. Esto puede incluir la eliminación de barreras físicas como escaleras y puertas estrechas, y la instalación de rampas y otros dispositivos de accesibilidad. También puede incluir la adaptación de equipos y tecnología en el lugar de trabajo para permitir a las personas con discapacidad física desempeñar sus funciones de manera efectiva y segura.

Además, es importante que los empleadores comprendan las necesidades de las personas con discapacidad y estén dispuestos a hacer adaptaciones para acomodarlas. Esto puede incluir horarios de trabajo flexibles, opciones de trabajo desde casa y otros arreglos personalizados para permitir que las personas con discapacidad física se desempeñen de manera efectiva.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad física no solo es importante desde una perspectiva de derechos humanos y justicia social, sino que también puede tener beneficios significativos para las empresas y la economía en general. Las personas con discapacidad física pueden ofrecer habilidades y perspectivas únicas, y pueden desempeñar roles importantes en diversos sectores y profesiones. Además, las empresas que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad física pueden mejorar su reputación y ganar lealtad y compromiso de sus empleados.

Dentro de la sociedad la inserción laboral es un elemento de vital importancia para reducir las brechas de desigualdades ante las oportunidades, para que personas según su condición física, económica y social puedan realizar actividades laborales como medio para obtener ingresos que les permitan vivir mejor. Según lo indicado por estos autores, la inserción laboral tiene un impacto en aspectos sociológicos ya que corresponde a un proceso transitorio que permite a las personas ser coprotagonistas en el desarrollo económico y empresarial de un país. (Monereo Pérez et al., 2016)

Debemos tener en cuenta qué, la capacitación y nivel educativo influye en las oportunidades de acceder a un trabajo, su impacto social implica un proceso de formación donde una persona adquiere habilidades y conocimientos prácticos dentro de un área específica para que sea puesto en acción dentro de un sector empresarial, que garantice su continuidad y crecimiento laboral. De ahí que, la educación les ha permitido a los discapacitados realizar un autoanálisis de sus conocimientos para definir qué desean realizar, las preferencias laborales ante sus limitantes físicas o sensoriales y que de esta manera puedan seleccionar de mejor forma un mercado laboral meta donde se garantice el acceso a oportunidades laborales conforme a las cualidades particulares que las empresas valoran para la contratación. (Espinoza Mina & Gallegos Barzola, 2018)

7.2 Código de Trabajo y las regulaciones para las personas con discapacidad.

El Código de Trabajo de Ecuador establece varios derechos y protecciones para las personas con discapacidad, incluyendo:

a. Prohibición de discriminación:

El artículo 46 del Código de Trabajo prohíbe la discriminación laboral basada en la discapacidad. Las personas con discapacidad tienen derecho a igualdad de oportunidades y trato en el empleo, y no pueden ser discriminadas en ningún aspecto del trabajo debido a su discapacidad.

b. Empleo protegido:

Las personas con discapacidad tienen derecho a ser empleadas y protegidas en el trabajo, siempre y cuando puedan realizar las tareas correspondientes a sus capacidades. El artículo 47 establece que los empleadores deben garantizar la adaptación de las condiciones laborales y de trabajo a las capacidades de las personas con discapacidad, en caso de ser necesario.

c. Jornada de trabajo reducida:

El artículo 48 establece que las personas con discapacidad pueden solicitar una reducción en su jornada laboral, siempre y cuando dicha reducción sea necesaria debido a su discapacidad. Además, el empleador debe garantizar las condiciones laborales y de trabajo que permitan a la persona con discapacidad desempeñar su trabajo de manera efectiva.

d. Derecho a la formación y capacitación:

El artículo 49 establece que las personas con discapacidad tienen derecho a recibir formación y capacitación adecuada para el desempeño de su trabajo.

e. Protección contra el despido:

Las personas con discapacidad no pueden ser despedidas debido a su discapacidad, a menos que dicha discapacidad haga imposible su trabajo. En este caso, el empleador debe ofrecer alternativas de trabajo en la medida de lo posible.

En cuanto al Código de Trabajo bajo la Codificación 17 con Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre del 2005 y bajo la reforma realizada en septiembre del 2012, se ha buscado regular todas las actividades empresariales y controlar que se cumplan las obligaciones del empleador y los trabajadores; garantizando también la inserción laboral de las personas con discapacidad como parte del mejoramiento y bienestar social, y como un derecho que es garantizado para todos los ecuatorianos; en el artículo 42, punto 33 se señala que 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. (Espinoza Mina & Gallegos Barzola, 2018)

7.3 Ley Orgánica de discapacidades.

La Ley Orgánica de Discapacidades de la República del Ecuador es una ley promulgada en el año 2012 con el objetivo de proteger los derechos de las personas con discapacidad en el país. En esta ley encontramos establecidas una serie de medidas

y garantías para que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades y participen activamente en la sociedad.

Aquí encontramos la definición de discapacidad, esta ley define la discapacidad como una limitación física, mental, intelectual o sensorial que, en relación con una edad, género o entorno, afecta la participación plena y efectiva de la persona en la sociedad.

También nos da el significado de accesibilidad, donde nos dice que todas las personas tienen derecho a la accesibilidad y a la eliminación de barreras físicas, comunicacionales, tecnológicas y culturales. Además, establece la obligación de que los edificios públicos y privados, transporte, tecnologías de la información y comunicación, entre otros, sean accesibles para las personas con discapacidad.

En cuanto a Derechos laborales, establece que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas, y prohíbe la discriminación en el empleo.

Entre las disposiciones de la ley que se refieren al derecho al trabajo de las personas con discapacidad se encuentran:

7.3.1 Obligación de emplear personas con discapacidad:

La ley establece que las empresas públicas y privadas que emplean a más de 25 personas tienen la obligación de emplear a un porcentaje mínimo de personas con discapacidad, que va desde el 2% al 5% según el tamaño de la empresa y otros factores. Además, se establecen medidas para facilitar la incorporación y el desempeño de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

7.3.2 Protección contra la discriminación:

La ley establece que las personas con discapacidad tienen derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo y prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad. Además, se establecen medidas para garantizar la accesibilidad de los lugares de trabajo y la adaptación de las herramientas y tecnologías necesarias para las personas con discapacidad.

7.3.3 Promoción del empleo:

La ley establece medidas para promover el empleo de las personas con discapacidad, como la capacitación y la formación en habilidades y competencias laborales específicas, la promoción de empresas inclusivas y la cooperación entre empleadores y personas con discapacidad para mejorar la inserción laboral.

7.3.4 Protección contra el despido:

La ley establece que las personas con discapacidad no pueden ser despedidas por motivos relacionados con su discapacidad, y se establecen medidas para proteger los derechos laborales de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

8. Incentivos tributarios y laborales.

La Ley Orgánica de Discapacidades en su Artículo 49, menciona que los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento adicional en el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al IESS de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad correspondiente al 4% del total del personal. (Espinoza Mina & Gallegos Barzola, 2018)

Esto nos quiere decir claramente que el legislador ecuatoriano procura una serie de incentivos en deducciones al impuesto a la renta, por ejemplo, para incentivar al sector privado a la contratación de personas con discapacidad.

CONCLUSIONES

- En los objetivos específicos de este trabajo, pretendíamos dos metas a cumplir: el primero era el de garantizar la implementación efectiva de la Ley Orgánica de Discapacidades que establece medidas de protección al Derecho al Trabajo de personas con discapacidad. Y el segundo era el de ofrecer información, capacitaciones e incentivar la inclusión laboral de personas con discapacidad a empleadores públicos y privados.
- El garantizar la implementación efectiva de la Ley Orgánica de Discapacidades se lo realiza mediante un control por parte del Ministerio del Trabajo, los llamados a realizarlos son los inspectores del trabajo, puesto que los empleadores están obligados de ingresar los datos de todos sus trabajadores en dicho ministerio y al llegar al número requerido para la inserción de un trabajador con discapacidad, éste debe controlar que se cumpla este requisito.
- Pero aquí nos encontramos con otro problema, puesto que los empleadores, en varias ocasiones, usan la figura del sustituto, para evitarse la contratación de una persona con discapacidad y es ahí cuando se debe realizar el control exhaustivo del cumplimiento de esta norma.
- En cuanto al segundo objetivo, debemos reconocer que está establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades que se deben organizar capacitaciones constantes, tanto a trabajadores como a empleadores, acerca de los beneficios y ventajas de tener una persona con discapacidad en el entorno laboral, además de su derecho a tener un trabajo digno y con las facilidades necesarias para su movimiento dentro del mismo; sin embargo, estos talleres o capacitaciones no son realizadas periódicamente para su correcto cumplimiento.
- Pese a que la legislación ecuatoriana ha hecho grandes avances para este sector olvidado y necesitado, en la práctica, aún hay mucho por hacer, mucho por concientizar y muchos prejuicios por dejar a un lado, puesto que muchos trabajadores, aún sienten miedo -desconfianza- de las capacidades y del peso que trae tener una persona con discapacidad dentro de la nómina laboral.
- El trabajo debe ser en conjunto e incentivar, tanto al sector público como el privado, para la inserción de este grupo de personas en el sector laboral.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones finales, las podemos dividir en dos grupos; el primer grupo de recomendaciones va dirigido hacia el Estado, puesto que son ellos los guardianes del cumplimiento de la norma.

El Estado deberá crear un organismo especializado en el Ministerio del Trabajo que ofrezca una bolsa laboral y de pasantías a jóvenes y adultos profesionales con problemas de discapacidad, a fin de que logren desarrollar su intelecto en puestos de acuerdo a su profesión.

Esta entidad deberá ofrecer una bolsa de trabajo y además funcionar como un ente de reclamo, denuncia y regulación sin tener que dirigirse y activar el órgano jurisdiccional que puede significar tiempo y costo adicional, promoviendo así la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, en el proceso de selección y contratación de personal, cumpliendo con las cuotas establecidas para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

En cuanto al segundo grupo de recomendaciones, éstas irían dirigidas al sector privado, a los empleadores, puesto que las personas con discapacidad, realmente, son personas con capacidades distintas, hablando plenamente de las discapacidades físicas, ésta no demerita su trabajo intelectual. Capacitaciones constantes para la divulgación de los beneficios tributarios y dejar a un lado los prejuicios de sus limitantes.

Así mismo, aplicar multas económicas más elevadas a las empresas públicas y privadas que no cumplan con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico.

REFERENCIAS

- Bayefsky, A. F. (1990). *El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional*.
- Castillero, O. (2017, enero 30). *Tipos de discapacidad física y características*.
<https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad-fisica>
- Castillero, O. (2018, agosto 16). *Los 6 tipos de discapacidad y sus características*.
<https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad>
- Código del trabajo, (2012). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador, (2021).
- Cuadernillos de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 14: Igualdad y no discriminación, (2021).
https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo14_2021.pdf
- Espinoza Mina, M. A., & Gallegos Barzola, D. del P. (2018). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador*.
- Ibarra Olguín, A. M. (2021). *Discriminación, piezas para armar*.
<https://bibliotecacorteidh.winkel.la/Product/ViewerProduct/2047#page=1>
- Imacaña Núñez, S. A., & Villacrés López, J. M. (2022). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador*.
- Ley Orgánica de Discapacidades, Registro Oficial Suplemento N° 796 (2012).
- Monereo Pérez, J. L., Fernández Bernat, J. A., & López Insua, B. del M. (2016). *Las políticas activas de empleo: Configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional* (Primera edición). Editorial Aranzadi, S.A.U.
- Nogueira Guastavino, M. (2012). *El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales: perspectiva constitucional reciente*.
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/6170-325-22815-1-10-20120518\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/6170-325-22815-1-10-20120518(1).pdf)
- Padilla-Muñoz, A. (2010). *Discapacidad: Contexto, concepto y modelos*.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Neira Pibaque, Luis Alfredo**, con C.C: # **0926531823** autor del **componente práctico del examen complejo: Principio de igualdad y no discriminación en el Derecho al Trabajo de personas con discapacidad**, previo a la obtención del título de **Abogado de los juzgados y tribunales de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 12 de abril del 2023

f. 

Neira Pibaque, Luis Alfredo

C.C: 0926531823



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Principio de igualdad y no discriminación en el Derecho al Trabajo de personas con discapacidad.		
AUTOR(ES)	Luis Alfredo Neira Pibaque		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ab. Ricky Jack Benavides Verdesoto		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado de los juzgados y tribunales de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	12 de abril del 2023	No. DE PÁGINAS:	20
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Constitucional, Derecho Laboral, Derechos Humanos		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	<i>Personas con discapacidad, Inclusión, Derechos Laborales, Igualdad, Discriminación, Derecho Humanos</i>		
RESUMEN:	<p>El Derecho al trabajo debe garantizarse en personas con discapacidad, y esta garantía no debe hacerse únicamente en papel, sino que debe priorizarse en la práctica, es así como haciendo un recorrido por diferentes campos del Derecho y tras delimitar los Principios rectores para como el Principio de Igualdad y no Discriminación, podemos llegar a la conclusión que la realidad ecuatoriana no refleja lo que la legislación exige. Las personas con discapacidad, son un grupo históricamente reprimido y olvidado y, aunque se ha visibilizado en los últimos años, aún hay mucho por trabajar para dignificar la vida y entregar oportunidades y el cuidado necesario para, por medio de incentivos, facilitar su acceso o incursión en el mundo laboral, aboliendo la discriminación que han sufrido a lo largo de la historia; así mismo, educando a los empleadores y los trabajadores de que este grupo, únicamente son personas con capacidades distintas, pero no por ello, son menos trabajadores.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: +593-098-887-2756	E-mail: luis.neira03@cu.ucsg.edu.ec luisneira8@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Abg. Maritza Ginette Reynoso Gaute		
	Teléfono: +593-4-2222024		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			