



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**Derecho al trabajo de personas con discapacidad: análisis de la sentencia
constitucional No. 1342-16-EP/21.**

AUTOR:

Intriago Williams, David Antonio

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR**

TUTOR:

Mgs. Rodriguez Williams, Daniel Eduardo

Guayaquil, Ecuador

23 de enero del 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Intriago Williams, David Antonio**, como requerimiento para la obtención del Título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**.

TUTOR

f. _____

Mgs. Rodriguez Williams, Daniel Eduardo

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

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



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Intriago Williams, David Antonio**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Derecho al trabajo de personas con discapacidad: análisis de la sentencia constitucional No. 1342-16-EP/21**, 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 23 días del mes de enero del año 2023

EL AUTOR

f. _____

Intriago Williams, David Antonio



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **Intriago Williams, David Antonio**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación **Derecho al trabajo de personas con discapacidad: análisis de la sentencia constitucional No. 1342-16-EP/21**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

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

EL AUTOR:

f. _____

Intriago Williams, David Antonio



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

REPORTE URKUND

URKUND

Documento: [TRABAJO DE TITULACIÓN VERSIÓN FINAL 1.docx](#) (D156384864)

Presentado: 2023-01-19 22:30 (-05:00)

Presentado por: daniel.rodriguez02@cu.ucsg.edu.ec

Recibido: paola.toscanini.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje: [Mostrar el mensaje completo](#)

2% de estas 123 páginas, se componen de texto presente en 2 fuentes.

Lista de fuentes Bloques [Abrir sesión](#)

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	http://hr.library.umn.edu/hrcommittee/Spencem18.html
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / D143792266
Fuentes alternativas	
Fuentes no usadas	

TUTOR

f. _____

MGS. DANIEL EDUARDO RODRIGUEZ WILLIAMS

AUTOR

f. _____

DAVID ANTONIO INTRIAGO WILLIAMS



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

DEDICATORIA

A mi Dios, por permitirme culminar con éxito mi tan anhelada carrera, por darme buena salud y fortaleza en todo momento.

A mis Padres, que estuvieron apoyándome desde el principio de la carrera, dándome fortaleza, para que no desmayara ante tantas adversidades.

A mi Esposa y mis hijos, que fueron un pilar fundamental para culminar esta etapa académica, gracias por la paciencia y el amor.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

AGRADECIMIENTO

Agradezco la realización de mi trabajo a todas las personas que consciente o inconscientemente me alentaron a continuar. Sus aportes fueron intelectuales, pero sobre manera afectivos.

A la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas, y a todo su personal administrativo y docentes que en el transcurso de este tiempo me ayudaron y apoyaron en todo momento.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

DRA. NURIA PEREZ DE WRIGHT

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

AB. ANGELA MARIA PAREDES CAVERO

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

AB. ALEXANDRA RUANO SANCHEZ

OPONENTE

INDICE

INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO I.....	4
MARCO TEORICO	4
1.1 Antecedentes históricos sobre el derecho a la igualdad y no discriminación	4
1.2 El derecho a la igualdad y no discriminación en el Ecuador	6
1.3 Definiciones principales de las distintas posiciones teóricas sobre el principio de igualdad y no discriminación	8
1.4 Ámbito Internacional: Principio de igualdad de acceso y oportunidad al trabajo de personas con discapacidad	11
1.5 Normativa vigente: Acceso al trabajo de personas con discapacidad en el Ecuador ..	16
CAPITULO II.....	19
ANÁLISIS DEL PROBLEMA JURIDICO	19
2.1 Breve contexto de la sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador No. 1342-16- EP/21 aprobada por el pleno de la Corte Constitucional el 23 de junio de 2021 ...	19
2.2 Análisis de la sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador No. 1342-16-EP/21 ..	20
CONCLUSIONES:.....	23
BIBLIOGRAFÍA	25

RESUMEN

En este artículo se analizará la situación laboral actual de las personas con discapacidad en el Ecuador. Históricamente las personas con discapacidad se han visto relegadas de la sociedad y han tenido que enfrentarse a un sinnúmero de adversidades para poder insertarse de manera real en el mercado laboral. Se realizará un análisis a las normativas constitucionales e infraconstitucionales y jurisprudencia que protegen y garantizan a las personas con discapacidad el derecho al acceso laboral. Luego del trabajo de investigación se evaluará si en el Ecuador el acceso al trabajo de personas con discapacidad se está cumpliendo o no de manera efectiva por parte de las instituciones públicas y privadas.

Palabras claves: Personas con discapacidad, Inserción laboral, Derecho al trabajo, Tratados internacionales.

ABSTRACT

This article will analyze the current employment situation of persons with disabilities in Ecuador. Historically, people with disabilities have been relegated from society and have had to face countless adversities to be able to insert themselves in a real way in the labor market. An analysis will be made of the regulations, jurisprudence and labor laws that protect persons with disabilities, which will allow us to determine whether or not access to work for persons with disabilities is being effectively fulfilled in Ecuador by public and private institutions.

Keywords: People with disabilities, Labour insertion, Right to work, International treaties

INTRODUCCIÓN

La presente investigación analizará la situación actual de las personas con discapacidad en el Ecuador, los derechos reconocidos en la Constitución Ecuatoriana, en los Tratados Internacionales y normas infraconstitucionales. Se analizará puntualmente el derecho a la igualdad y no discriminación; y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Conforme lo establece nuestra Constitución, estas personas son consideradas un grupo de atención prioritaria, en virtud de lo cual el Estado, la sociedad y la familia, deben procurarles la equiparación de oportunidades e integración social.

En la Constitución de la República, art. 47 establece: “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. (...) 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomenten sus capacidades y potencialidades a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”. (Constitución del Ecuador, 2008)

En el ámbito del derecho internacional, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, publicado en el Registro Oficial No. 329 del 5 de mayo de 2008, determina la obligación del Estado ecuatoriano de velar por el derecho al trabajo de todas las personas con discapacidad en condiciones de igualdad, evitando la discriminación respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluida, entre otras, la condición de continuidad.

Partiendo de esta normativa constitucional y convencional transcrita, se puede observar que el Ecuador cuenta con una diversidad de disposiciones que brindan protección especial a las personas con discapacidad en lo que se refiere al ámbito laboral. Durante la investigación se analizará si la normativa ecuatoriana garantiza o no este derecho.

Es importante mencionar las estadísticas respecto a las personas con discapacidad que se encuentran registradas en el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades - CONADIS, hasta el mes de enero del 2022, registró un total de 471.205 personas con discapacidad, calificadas a través del proceso técnico de evaluación y reconocidas legalmente

como tales, mediante un carné que los acredita. De esta cifra 215.152 (45,66%) personas tienen una discapacidad de carácter físico, 108.943 (23,12%) personas tienen discapacidad de tipo intelectual, 66.534 (14,12%) personas tienen una discapacidad auditiva, 54.377 (11,54%) personas tienen una discapacidad visual y 26.151 (5,55%) personas tienen una discapacidad psicosocial. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2022)

De acuerdo a estas cifras, citadas en el párrafo anterior, solamente el 15% correspondiente a 70.680 ciudadanos se encuentran laboralmente activos, por tal razón el Estado debe aplicar un sinnúmero de políticas públicas, con la finalidad de reconocer y garantizar los derechos sociales, la igualdad y no discriminación y la inserción laboral a efectos de facilitar el acceso de personas con discapacidad a plazas de trabajo que conlleven a incrementar estas cifras y a mejorar el nivel de vida de estas personas.

Muchas personas con discapacidad carecen de acceso a la atención de salud, educación y oportunidades laborales y son excluidos de las actividades cotidianas, por eso la meta de este gobierno es promover la inclusión y la no discriminación de personas con discapacidad, para que puedan vivir en una sociedad más justa, equitativa y solidaria. Lo ideal es que se alcance la plena inclusión de las personas con discapacidad, ya que es un compromiso impostergable para garantizar el pleno ejercicio de sus derechos humanos.

El reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad es de gran importancia a nivel mundial, ya que según la Organización Mundial de la Salud, existen más de mil millones de personas que viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad y que en la mayoría experimentan dificultades, por lo que se considera un problema importante en la sociedad, que afecta a alrededor del 10% de la población mundial, o sea 650 millones de personas.

Al final de esta investigación se darán unas conclusiones y recomendaciones en base a lo analizado en la normativa constitucional, tratados internacionales y leyes que protegen y garantizan la inserción y permanencia laboral de las personas con discapacidad.

CAPITULO I

MARCO TEORICO

1.1 Antecedentes históricos sobre el derecho a la igualdad y no discriminación

La palabra “discriminación”, empieza a aparecer en los textos internacionales de derechos humanos en el siglo XX. En la Declaración Universal de Derecho Humanos de 1948, en su artículo 7, se señala que: “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 la discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

En textos posteriores, la expresión volvió a ser usada, como por ejemplo, en la Convención Internacional sobre los Derechos Políticos de la Mujer, de 1952, sin en el Empleo y la Ocupación, de 1958, donde por primera vez se define la expresión discriminación en un instrumento internacional. En efecto, en dicho Convenio se señala que el término discriminación comprende "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

La misma línea conceptual fue adoptada posteriormente por otros instrumentos internacionales, como la Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza, de 1960, o la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, de 1965, entre otros.

En el Ecuador, es necesario reconocer que desde el año de 1929, se introdujo ya por primera vez el concepto de igualdad en la Constitución, siguiendo la línea progresista marcada por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 (que reformaría la de 5 de febrero de 1857) en la que se reconocieron por primera vez derechos sociales a nivel constitucional.

La Constitución del Ecuador de 1929, denominada Política a la época, por su carácter de norma Política más que Jurídica, reconocía garantías fundamentales para los habitantes del Ecuador, entre las cuales se encontraba la de la igualdad: Artículo 151, numeral 2. La igualdad ante la Ley. No habrá en el Ecuador esclavitud ni apremio personal a título de servidumbre o concertaje.

Como se puede observar, se trata de una igualdad formalista, que no mira las condiciones particulares de cada caso, sino que garantiza que las mismas reglas sean usadas para juzgar el comportamiento de todos por igual.

La Constitución del Ecuador de 1945, da un paso adelante y castiga cualquier tipo de discriminación en los siguientes términos:

- La igualdad ante la ley.
- No hay esclavitud, servidumbre ni concertaje.
- No se reconocen empleos hereditarios, privilegios ni fueros personales.
- No pueden concederse prerrogativas ni imponerse obligaciones que hagan a unos ciudadanos de mejor o peor condición que a otros.
- Se declara punible toda discriminación lesiva a la dignidad humana, por motivos de clase, sexo, raza u otro cualesquiera.

Como se puede analizar, en el Ecuador al año 1929, las Constituciones ya hacían alusión a la igualdad y posteriormente en 1945 se hace alusión a la no discriminación, desde ahí hasta la actualidad, las constituciones han ido dotando de contenido a ambos conceptos hasta llegar a lo que conocemos actualmente como el *principio de igualdad y no discriminación*; con lo cual queda evidenciado que pese a existir un desarrollo constitucional y legal bastante amplio y de larga data, los problemas de efectividad de la norma no lograron superarse en el Ecuador.

En la mayoría de países, los sistemas modernos, se han configurado para garantizar los derechos de todas las personas, sin distinción alguna. Así, el Ecuador en su Constitución del 2008, en el artículo 11 manifiesta que todos son iguales y gozan de los mismos derechos,

deberes y oportunidades. Con lo que queda claro que nadie puede ser discriminado por ninguna distinción que tenga como objetivo afectar sus derechos humanos.

La Constitución ordena que la ley sancione toda forma de discriminación y que el Estado adopte “medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”. De lo que se puede analizar que en la Constitución ecuatoriana, el derecho de la igualdad está en relación directa con el principio de no discriminación.

Los sistemas jurídicos modernos procuran legislar para evitar que la discriminación quede en la impunidad, buscando siempre una sociedad más justa, donde se respete y garantice la dignidad de las personas, sin excluir a los más vulnerables.

1.2 El derecho a la igualdad y no discriminación en el Ecuador

La igualdad y no discriminación son ejes transversales en el pensamiento de la Constitución ecuatoriana. En el art. 11 que trata sobre los principios sobre los que ha de regirse el ejercicio de los derechos, establece:

“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... discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción... La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”. (Constitución del Ecuador, 2008)

De esta manera, se configura el derecho a la igualdad y no discriminación como un elemento que define el nuevo modelo de Estado, pero además, que está en íntima relación con el diario vivir de los ciudadanos, garantizando la no discriminación y promoviendo la aplicación de acciones afirmativas a favor de quienes han sido históricamente relegados.

La Corte Constitucional del Ecuador ha dotado de contenido al principio de igualdad y ha manifestado que:

...El principio de igualdad ante la ley, es un pilar fundamental dentro de un estado constitucional, proyectándose este derecho a una igualdad también en el plano del Derecho Internacional de los Derechos Humanos; así la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha señalado que:

“El principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación, pertenece al *jus cogens*, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que pertenece a todo ordenamiento jurídico [...]. Así como, forma parte del Derecho Internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *jus cogens*”.

Si bien, el principio de igualdad se proyecta también en el momento de aplicación de la ley, esta aplicación de la ley debe direccionarse hacia los sujetos que son sus destinatarios y que se encuentran en una situación paritaria. En aquel sentido, se debe tomar como principal variable el hecho de que las personas que creyeran afectados sus derechos se encuentren en categorías paritarias “... un mandato de trato idéntico a destinatarios que se encuentren en circunstancias idénticas”.

Por tanto, el concepto de igualdad no significará una igualdad de trato uniforme por parte del Estado, sino más bien un trato igual a situaciones idénticas, pero diferente entre otras situaciones; es decir, dentro del ordenamiento jurídico existen causas previamente establecidas en disposiciones legales que serán aplicables a situaciones concretas presentadas en un hecho fáctico y/o por actores sociales determinados.

La Constitución de la República, a través del artículo 66 numeral 4, reconoce y garantiza el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación. En este sentido, la Corte Constitucional, mediante sentencia, ha señalado que el derecho a la igualdad debe ser entendido sobre la base de dos dimensiones: la formal y la material:

- a) La dimensión formal, se expresa por la misma Constitución en su art. 11 numeral 2 primer inciso, cuando se la define como un principio de aplicación, en el siguiente enunciado: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”. De acuerdo con la Norma Fundamental, entonces, la igualdad formal implica un trato idéntico a sujetos – individuales o colectivos- que se hallan en la misma situación.
- b) La dimensión material, en cambio, se establece en el tercer inciso del numeral 2 del art. 11 de la Constitución, al señalar: “El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”. Esta dimensión del derecho supone en cambio, que los sujetos se hallen en condiciones diferentes, por lo que requieran un trato distinto, que permita equiparar el estatus de garantía en el goce y ejercicio de sus derechos.

1.3 Definiciones principales de las distintas posiciones teóricas sobre el principio de igualdad y no discriminación

La palabra igualdad significa, de acuerdo a la Real Academia Española, el “principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones”. Esto quiere decir que ante la ley, todos los ciudadanos tendríamos que ser iguales y ser medidos con la misma vara, para que todos tengamos las mismas oportunidades. Por desgracia, esto no siempre es así.

La igualdad es lo contrario a la desigualdad, que es uno de los males que aquejan a la humanidad desde sus tiempos más antiguos, en los que era frecuente la presencia no sólo de pobres y ricos, nobles y plebeyos, sino incluso de esclavos que eran tratados como mercancía.

El estudio de la igualdad y no discriminación comienza con la reflexión de Boaventura de Sousa Santos, portugués cosmopolita, que trata de la igualdad, libertad y ciudadanía, como categorías que caracterizan a la modernidad, pero que al no eliminar la

desigualdad y exclusión las regula como excepciones de aquellas. Luego de varios análisis sobre el conflicto entre estas y aquellas, centra su atención en la forma cómo el desarrollo capitalista resuelve la contradicción mediante un sistema que él llama de “pertenencia jerarquizada”, en el que el trabajo y sus portadores son incorporados a la sociedad en cuanto se subordinan a los dueños del capital, mientras que los que se rebelan son excluidos. (Sousa, 2017).

El jurista italiano, Luigi Ferrajoli, hace una reflexión sobre la igualdad y las diferencias, pero con énfasis en las diferencias de los sexos y con el aporte del pensamiento feminista.

Para tratar jurídicamente el tema propone tres modelos y comienza por lo que él llama la *indiferencia jurídica de las diferencias*, mismas que son ignoradas por el Derecho y la sociedad civil y quedan abandonadas a los poderes privados y, por tanto, a las relaciones de fuerza. A continuación trata sobre el modelo de la *diferenciación jurídica de las diferencias*, en el que se reconoce las diferencias y se las jerarquiza: en el nivel superior las identidades privilegiadas, como es la del varón; y, luego las discriminatorias, en esta coloca a la mujer. Al tercer modelo lo identifica como el de la *homologación jurídica de las diferencias* y lo caracteriza como el de una afirmación abstracta de la igualdad que coincide con el de la igualdad ante la ley, y con lo que yo considero responde a una concepción ontológica del ser humano, según la cual todos son iguales y deben ser tratados de la misma manera sin consideración a las diferencias de poder, riqueza, fuerza, por lo cual los derechos reales son los de los que más pueden o más tienen, es decir de los poderosos.

El jurista italiano, Norberto Bobbio, en su libro “La naturaleza del prejuicio. Racismo, hoy. Iguales y Diferentes” en las primeras páginas están dedicadas a dar un agudo y clarísimo concepto del prejuicio, sus clases y diversas formas, de la discriminación, como su consecuencia. Los motivos de la discriminación, la siempre incompleta enunciación de sus motivos, su sustentación en la desigualdad y la diferencia de las desigualdades naturales y sociales. Esta distinción aunque no fácil, nos debe servir para fijar las que, por provenir de la injusticia y del prejuicio, debemos eliminar y las que Bobbio menciona entre las naturales, respetarlas y dar un trato diferente a los diferentes cuando las diferencias son objetivas y

compatibles con la dignidad humana. La clasificación de la discriminación en jurídicas, sociales y políticas me parece de suma utilidad para discernir los medios para combatirlas. Estoy de acuerdo, con la tesis de que el remedio para las actuales y las futuras formas y motivos de la discriminación es la educación de calidad para todos.

Una de las definiciones modernas más utilizadas sobre la discriminación es la que se hace en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer que en su artículo 1 establece:

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basado en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, culturales y civiles o en cualquier otra esfera. (Naciones Unidas, Resolución 34/180, 18 de diciembre de 1979).

Hay que tener en cuenta que la presente definición hace alusión a la discriminación que se da en contra de la mujer pero que perfectamente puede ser adaptada para cualquier tipo de discriminación.

Por lo tanto, se podría decir que la discriminación implica toda distinción, exclusión o restricción por cualquier motivo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento de los derechos humanos.

Otro concepto importante sobre el derecho a la igualdad en su dimensión material, lo manifiesta Josefa Fernández Nieto:

“Este concepto de igualdad, ha experimentado notables transformaciones que han redundado en una superación del carácter puramente formal, adentrándose cada vez más en el concepto formal de igualdad material, esto es, igualdad dentro de la ley o en la ley. En cierta forma, este fenómeno no es gratuito, sino que viene determinado por la constatación de que las situaciones reales de los individuos y de los grupos no

son iguales y por la obligación que no pocas Constituciones (...), imponen a los poderes públicos de procurar que esa igualdad sea “real y efectiva”. (Fernández Nieto, 2009).

En virtud de ello, señala Fernández Nieto, no cualquier trato desigual es discriminatorio, solo lo es el trato desigual no basado en causas objetivas y razonables. (Fernández Nieto, 2009).

La igualdad y la no discriminación son dos conceptos que van de la mano, y además se encuentran íntimamente relacionados con el concepto de democracia. A decir de, Milton Ruibal, “no existirá democracia donde no exista obviamente la libertad, pero tampoco donde falten la igualdad y la no discriminación”.

Es decir, que en el mundo contemporáneo, se construyen paradigmas de gobierno a través de modelos de democracia basados en principios y valores que sirven de marco para la construcción de las sociedades modernas. Uno de estos principios es el de igualdad y no discriminación.

Esto nos enfrenta a un problema respecto a la concepción de igualdad y la relación directa que esto supone con la norma jurídica. Es en este sentido que se dice que igualdad y la democracia no se agotan en la igualdad ante la ley, este error de concepción nos llevaría a creer que con aplicar la ley de la misma forma para todos se resuelve el problema, cuando lo cierto es que no todos somos iguales, ni estamos en las mismas condiciones.

1.4 Ámbito Internacional: Principio de igualdad de acceso y oportunidad al trabajo de personas con discapacidad

La Asamblea de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su sexagésima novena reunión, en base a los postulados de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesional de los inválidos de 1955 y en base a la Recomendación sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos de 1975; adoptó, con fecha 20 de junio de 1983, el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (El Convenio 159 de la OIT de 1983)

que versa sobre las personas con discapacidad. Este convenio es importante porque logra dar respuesta al problema de la discriminación que se genera a partir de la condición de personas con discapacidad para acceder a una plaza de trabajo en igualdad de condiciones:

“Todas las naciones firmantes se comprometieron a aplicar y revisar periódicamente su política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad, políticas que debían estar orientadas a asegurar que existan medidas apropiadas de readaptación profesional al alcance de todos; y a promover oportunidades de empleo para las personas con discapacidad en el mercado regular del empleo, objetivos que debían ser cumplidos sin dejar de lado el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores con discapacidad y los trabajadores en general.” (Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, 1983).

Con esto queda claro que la igualdad de acceso y de oportunidad al empleo, así como la formación profesional y ocupaciones específicas para todas las personas, deben ser garantizadas por los Estados, sin discriminación alguna, mediante el desarrollo de leyes y políticas públicas basadas en el principio de igualdad de oportunidades entre las personas con discapacidad que trabajan y los trabajadores en general.

Como lo revisamos la OIT dio el primer paso en materia de regulación internacional de las personas con discapacidad, las Naciones Unidas no se quedaron atrás respecto a esta problemática, basados en la premisa de que la paz social solo podía alcanzarse a través de la justicia, se planteó la posibilidad de trabajar una normativa mínima, que sirva de base a los países miembros para enfrentar los retos que esta problemática supone. En ese contexto y en base a lo discutido por la Asamblea General y en el Consejo Económico y Social, se llegó a concluir que era necesario elaborar un instrumento internacional que brinde protección integral a las personas con discapacidad.

En esta línea de ideas, y para hacer operativa esta directriz, se establecen los siguientes mecanismos: 1) establecer un marco normativo que garantice la no discriminación de las personas con discapacidad en materia laboral; 2) garantizar la integración de las personas con discapacidad, al mercado laboral con gran vinculación entre el sector público y privado; 3) los estados deben procurar planes con medias tendientes a diseñar lugares de

trabajo adecuados, implementación de nuevas tecnologías y planes de formación y colocación, entre otros; 4) impulsar campañas de sensibilización; 5) condiciones adecuadas para personas con discapacidad en el sector público; 6) impulsar acciones tendientes a asegurar condiciones equitativas en materia de políticas relacionadas al ámbito laboral; 7) el objetivo debe ser que las personas con discapacidad obtengan empleo en el mercado de trabajo abierto, empleos protegidos o reservados; 8) establecer programación orientada a la formación y empleo en el sector privado y en el sector no estructurado de las personas con discapacidad; 9) establecer oportunidades de formación y empleo, sobre teniendo en cuenta que las personas con discapacidad necesitan de un horario flexible, de una jornada parcial, de la posibilidad de compartir un puesto, del empleo por cuenta propia, y del cuidado de asistentes para las personas con discapacidad.

Directrices que deben ser observadas por todos los estados para garantizar de manera efectiva el acceso al trabajo de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, de modo tal que los ingresos generados como fruto de su trabajo, le permitan vivir en condiciones de dignidad.

En el ámbito del derecho internacional, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD de las Naciones Unidas) publicado en el Registro Oficial No. 329 del 5 de mayo de 2008, determina la obligación del Estado ecuatoriano de velar por el derecho al trabajo de todas las personas con discapacidad en condiciones de igualdad, evitando la discriminación respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluida, entre otras, la condición de continuidad; el artículo 27 de la Convención consagra expresamente lo siguiente:

“1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una

discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retomo al mismo;
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto; y,

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad. (...)”.
(Naciones Unidas, 2006).

Igualmente, a través de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con Discapacidad, publicada en el Registro Oficial No. 556 del 01 de abril de 2005, el Ecuador, como Estado Parte, se compromete a:

1.- Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:

a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración (...).

Las disposiciones contempladas en la Constitución del Ecuador y en los Instrumentos Internacionales precedentemente transcritos, que establecen la atención prioritaria de la que gozan las personas con discapacidad en todo ámbito, y de manera específica, su inserción y permanencia en su lugar de trabajo, prevalecen sobre cualquier ordenamiento jurídico ecuatoriano.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental reconocido en diferentes instrumentos de derecho internacional, y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana debido a que toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.

1.5 Normativa vigente: Acceso al trabajo de personas con discapacidad en el Ecuador

La Constitución ecuatoriana de 2008, constituye un articulado que le da vigencia plena a los derechos de las personas con discapacidad, sobre todo en materia de derechos laborales e igualdad de oportunidad al momento de acceder a un empleo. Es así, que la Constitución en su art. 11 numeral 2, establece: “El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: (...) 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.” (Constitución del Ecuador, 2008). En vista de lo indicado, nadie podrá ser discriminado por su condición de persona con discapacidad y obliga a la Ley a sancionar toda forma de discriminación.

El art. 47 establece: “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”. (Constitución del Ecuador, 2008).

Es necesario, empezar diciendo que uno de los considerandos mencionados para dictar la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) es lo establecido en el artículo 43 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE) en relación a la obligación del Estado de garantizar políticas tendientes a evitar la discriminación, y favorecer el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades.

Las personas con discapacidad, conforme lo establece la Constitución de la República, son consideradas un grupo de atención prioritaria, en virtud de lo cual, el Estado, la sociedad y la familia, deben procurarles la equiparación de oportunidades e integración social. Acorde con este mandato, la CRE ha reconocido que los ciudadanos con discapacidad tienen derecho, entre otros, al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en el mercado laboral público y privado.

En armonía con lo indicado, a nivel infraconstitucional se han promulgado disposiciones que igualmente garantizan un trato especial a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, el art. 42 numeral 33 del Código del Trabajo (2012) determina 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. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresas o patrono persona natural.

De la misma forma en el ámbito laboral público, en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), determina lo siguiente:

“Art. 64.- De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas.- Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes (. . .)”. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010).

En la misma línea de pensamiento, la La Ley Orgánica de Discapacidades (LOD), establece:

“Art. 46.- Políticas laborales.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género”. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

“Art. 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales (...)”. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

“Art. 51.- Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo(...)”. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

Como se puede observar, existen leyes que garantizan el derecho laboral de personas con discapacidad, que permiten lograr una efectiva inserción al trabajo y estabilidad laboral de este grupo de personas de atención prioritaria.

Adicionalmente, en la página web del Ministerio de Relaciones Laborales, se puede descargar el “Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad”, herramienta práctica con orientaciones y alternativas para mejorar los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad. Este documento fue elaborado en base a experiencias de instituciones privadas y públicas que se han caracterizado por la ejecución de procesos innovadores, solidarios, participativos y planificados que han aportado significativamente a la inclusión laboral.

Según información del Ministerio de Relaciones Laborales, actualmente más de 57 mil personas con discapacidad han sido insertados laboralmente, valorándolos como seres humanos y como trabajadores que aportan de manera productiva al crecimiento de la empresa y de nuestro país.

CAPITULO II

ANÁLISIS DEL PROBLEMA JURIDICO

2.1 Breve contexto de la sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador No. 1342-16-EP/21 aprobada por el pleno de la Corte Constitucional el 23 de junio de 2021

Tipo de Acción: Acción Extraordinaria de Protección

Tema Específico: Inobservancia del precedente que regula la desvinculación de personas con discapacidad con nombramiento provisional.

Accionante: Romero Villacis Renato David

Contexto:

El 15 de marzo de 2016, Renato David Romero Villacís, persona con un grado de discapacidad auditiva del 30%, presentó una acción de protección en contra del “Estado Ecuatoriano (sic), representado por la Procuraduría General del Estado”, la directora provincial del Consejo de la Judicatura de Tungurahua, el director general del Consejo de la Judicatura y el presidente del Consejo de la Judicatura. El accionante impugnó la acción de personal No. 369-DP18-2016-EO de 24 de febrero de 2016, por medio de la cual se dio por terminado su nombramiento provisional, a pesar de padecer una discapacidad. Alegó que dicho acto habría vulnerado sus derechos al trabajo, a la continuidad -por formar parte de un grupo vulnerable por su condición de discapacidad-, a la estabilidad laboral, a ocupar cargos y empleos públicos, a la seguridad jurídica y a la igualdad.

Mediante sentencia de 8 de abril de 2016, el juez de la Unidad Judicial de Tránsito con sede en el cantón Ambato, provincia de Tungurahua, resolvió “inadmitir” la acción de protección.

De esta decisión, el accionante interpuso recurso de apelación. En sentencia de 10 de junio de 2016, la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua, rechazó el recurso de apelación.

El 21 de junio de 2016, el accionante presentó una acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia de 10 de junio de 2016 emitida por la Sala Provincial.

La jueza constitucional Karla Andreade Quevedo avocó conocimiento en auto de 25 de agosto de 2020 y ordenó que se notifique a los legitimados pasivos, así como a los terceros con interés en la causa.

El accionante solicita: 1) que se disponga la suspensión de los efectos de la sentencia impugnada; 2) que se admita y acepte su acción extraordinaria de protección; 3) que se declare que la sentencia de segunda instancia vulneró sus derechos constitucionales; 4) que se declare que el contenido de la acción de personal No. 369-DP18-2016-EO vulneró sus derechos constitucionales; y, 5) que se ordene su reincorporación al cargo que ejercía.

La parte accionada indica que no vulneraron los derechos al trabajo, a la continuidad a ocupar cargos y empleos públicos, a la seguridad jurídica, a la igualdad y que no desconocieron la protección especial que el Estado debe otorgar a las personas con discapacidad. Además, manifiestan que su fallo está debidamente motivado, pues abordaron la condición de discapacidad del accionante y el derecho a la igualdad utilizando precedentes de la Corte Constitucional. También señalan que la separación del accionante se debió a razones de índole económica y no a su condición de persona con discapacidad. Solicitan que se rechace la presente acción. (Sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador No. 1342-16-EP/21, 23 de junio de 2021).

2.2 Análisis de la sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador No. 1342-16-EP/21

La Corte Constitucional del Ecuador (CCE) declaró que la sentencia de apelación dictada dentro de una acción de protección, vulneró el derecho del accionante a la seguridad jurídica, porque inobservó el precedente contenido en la sentencia 258-15-SEP-CC, respecto de la improcedencia de la terminación de la relación laboral de una persona con discapacidad por la sola decisión unilateral de la entidad contratante, debiendo procurar -de ser posible- reubicar a la persona con discapacidad acorde a sus circunstancias particulares.

Para analizar la sentencia No. 1342-16-EP es necesario revisar la sentencia No. 258-15-SEP-CC que tiene carácter de erga omnes, dictada el 12 de agosto de 2015. Es una sentencia aditiva, en donde la CCE procedió a ampliar el contenido normativo del art. 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, con el objeto de tutelar los derechos de personas con discapacidad. En la cual dispone que se incluya dentro de las excepciones al 20% permitido a las entidades públicas para la contratación por servicios ocasionales, de la misma manera que se las incorpore dentro de las salvedades dispuestas en el último inciso de este artículo. Dentro de esta sentencia también se declaró la constitucionalidad condicionada del art. 146 del Reglamento General de la LOSEP que indica que no procede la terminación del contrato ocasional de una persona con discapacidad debidamente calificada por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud, por la causal contemplada en el literal f) del art. 146 del Reglamento a la LOSEP.

Mediante sentencia de mérito, la CCE declaró que el Consejo de la Judicatura de Tungurahua, vulneró el derecho del accionante a la igualdad material, porque no consideró su discapacidad auditiva del 39%, para decidir sobre su situación particular y sobre la procedencia de la terminación anticipada y unilateral del nombramiento provisional; por el contrario, asumió que el accionante se encontraba en la misma situación que el resto de funcionarios.

De lo analizado en esta sentencia, se puede observar que el Consejo de la Judicatura en ningún momento durante el proceso de recorte de personal, tomó en cuenta la discapacidad del accionante para decidir sobre su situación particular y sobre la terminación anticipada y unilateral de su nombramiento provisional. Consideraron que el accionante se encontraba en la misma situación que el resto de funcionarios, pese a que conocían su discapacidad. También se observa que no aplicaron lo indicado en la ratio decidendi de la sentencia No. 258-15-SEP-CC.

Así mismo, la Corte declaró la vulneración del derecho del accionante a la estabilidad laboral reforzada, prevista por el legislador y la jurisprudencia constitucional, por cuanto, fue desvinculado de la entidad pública, sin considerar su situación en particular, pues no observó

que se haya buscado una alternativa a la terminación de su nombramiento, ni que se lo haya indemnizado de conformidad con lo dispuesto en la Ley.

Es importante mencionar que las personas con discapacidad se encuentran en una situación distinta a la del resto de personas, se les debe dar un trato acorde a las circunstancias, una protección especial en lo que se refiere al ámbito laboral, en cuanto a la obtención y conservación del empleo, reconociendo de esta forma sus derechos humanos. Es preciso dejar claro que estas personas no están exentas de cumplir con los principios y deberes de todo servidor público establecidos en la Constitución y la Ley.

Finalmente, en virtud de lo indicado, se puede establecer que la sentencia dictada por la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Tungurahua del 10 de junio del 2016 vulnera los derechos constitucionales a la seguridad jurídica, a la estabilidad laboral reforzada y a la igualdad material del accionante. (Sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador No. 1342-16-EP/21, 23 de junio de 2021).

CONCLUSIONES:

En la Constitución del Ecuador del 2008 se puede evidenciar que se efectuaron cambios trascendentales en cuanto a la nueva visión de los derechos y libertades. El derecho a la igualdad y no discriminación es un derecho reconocido tanto en esta normativa constitucional como en varios tratados internacionales de derechos humanos a los que nuestro país se encuentra adscrito, obligándose a cumplirlos efectivamente a través de las garantías primarias y secundarias, políticas públicas, organismos de control y otros medios que enuncia la Constitución para lograr el objetivo de protección y garantía.

La Constitución del Ecuador reconoce que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades. En la práctica, existen muchas trabas para que una persona con discapacidad pueda encontrar trabajo, e inclusive para adaptarse al mismo; en ese sentido, mantener un empleo constituye la forma a través de la cual se asegura a dichos ciudadanos ingresos económicos estables, que les permitan tener una vida digna, con acceso a bienes y servicios para su subsistencia y el sostenimiento de su familia.

De lo revisado en las sentencias constitucionales 1342-16-EP del 23 de junio de 2021 y 258-15-SEP-CC del 27 de octubre de 2015, se puede observar que la Corte Constitucional dentro de su análisis de fondo, garantizó el derecho a la igualdad y no discriminación, garantizó también el derecho al trabajo (estabilidad laboral reforzada) y a la seguridad jurídica de los accionantes. Inclusive, la CCE procedió a ampliar el contenido normativo del art. 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, con el objeto de tutelar los derechos de personas con discapacidad. Dentro de esta sentencia también se declaró la constitucionalidad condicionada del art. 146 del Reglamento General de la LOSEP.

De lo analizado en los capítulos 1 y 2 del trabajo de investigación, se puede concluir que el Estado ecuatoriano tiene una buena predisposición en la creación de políticas que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad. Notamos que a través de los años en las Constituciones se ha garantizado los derechos sociales de las personas con discapacidad, sobre todo el derecho al trabajo, muestra de aquello, en la Constitución vigente considera a estas personas como un grupo de atención prioritaria, en virtud de lo cual, el

Estado, la sociedad y la familia, deben procurarles la equiparación de oportunidades e integración social.

RECOMENDACIONES:

Es importante indicar, que si bien la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), señala que las personas con discapacidad gozarán de estabilidad laboral, a fin de salvaguardar su derecho al trabajo y desarrollo social, en la práctica diaria, aún no se encuentra bien aplicada, como pudimos darnos cuenta en la sentencia estudiada, por lo que se propone establecer un instructivo para la aplicación directa que regule el procedimiento adecuado para garantizar de forma efectiva la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad.

Aunque el Ministerio de Relaciones Laborales cuente con un “Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad”, herramienta práctica con orientaciones y alternativas para mejorar los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad. Debería reforzar los controles a través de sus Inspectorías y Direcciones Regionales para hacer cumplir el art. 42 numeral 33 del Código del Trabajo, a todas las empresas públicas y privadas a nivel nacional, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores que tienen alguna clase de discapacidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Bernal Pulido C, "El Derecho de los Derechos ", segunda edición, editorial Universidad del Externado de Colombia, Bogotá Colombia, 2005
- Bobbio, Norberto. (2020). La naturaleza del prejuicio. Racismo, hoy. Iguales y diferentes <https://www.trabajo.gob.ec/por-la-igualdad-e-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>
- Cabanellas de las Cuevas, G, “Diccionario jurídico elemental”, Decimosexta edición, Editorial Heliasta S.R.L, 2003
- Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). (2019). Personas con discapacidad laboralmente activas. Ecuador. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Constitución de la República del Ecuador. [Const.]. (29 de julio de 2008). RO. 449 del 20 de octubre de 2008.
- CONADIS. (s.f.). Plan Nacional de Discapacidades. Obtenido de Agenda nacional para la igualdad de Discapacidad 2017-2021: <https://drive.google.com/file/d/1qjqDxjHUXa4G5jxAGdDqEqBx07bOBlaA/view>
- Fernández Nieto, J. (2021). “Principio de proporcionalidad y derechos fundamentales”, Dykinson S.A. y Servicio de Publicaciones de la Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, 2008.
- Ley Orgánica de Discapacidad. Registro Oficial No. 796 del 25 de septiembre de 2012.
- Ley orgánica del servicio público. Registro Oficial No 294 del 6 de octubre de 2010.
- Organización de las Naciones Unidas - ONU. (2008). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. (C. N. Discapacidades, Ed.) Declaración Universal de Derechos Humanos por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/AdvocacyTool_s p.pdf

Ruque, D. H., & Benítez Hurtado, D. G. (septiembre de 2016). Derecho al trabajo de las personas con discapacidad en Ecuador. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/326131091_Derecho_al_trabajo_de_las_personas_con_discapacidad_en_Ecuador



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Intriago Williams, David Antonio** con C.C. No. **0918059346** autor del trabajo de titulación: **Derecho al trabajo de personas con discapacidad: análisis de la sentencia constitucional No. 1342-16-EP/21**, previo a la obtención del título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA 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 forma digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

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

Guayaquil, 23 de enero de 2023

f. _____
Intriago Williams, David Antonio
C.C: **0918059346**



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Derecho al trabajo de personas con discapacidad: analisis de la sentencia constitucional No. 1342-16-EP/21.		
AUTOR(ES)	Intriago Williams, David Antonio		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Mgs. Rodriguez Williams, Daniel Eduardo		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Politicas		
CARRERA:	Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	23 de enero de 2023	No. DE PÁGINAS:	25
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Constiutucional, Derecho Civil, Derechos Humanos		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Personas con discapacidad, Derechos Humanos, Derecho al trabajo, Inserción laboral, Tratados Internacionales.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): En este artículo se analizará la situación laboral actual de las personas con discapacidad en el Ecuador. Se revisará una sentencia constitucional con la finalidad de analizar si en el Ecuador se garantizan los derechos a la igualdad, la no discriminación y el acceso al trabajo a las personas con discapacidad. Históricamente las personas con discapacidad se han visto relegadas de la sociedad y han tenido que enfrentarse a un sinnúmero de adversidades para poder insertarse de manera real en el mercado laboral. En el ambito del derecho internacional, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, publicado en el Registro Oficial No. 329 del 5 de mayo de 2008, determina la obligación del Estado ecuatoriano de velar por el derecho al trabajo de todas las personas con discapacidad en condiciones de igualdad, evitando la discriminación respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluida, entre otras, la condición de continuidad. El Ecuador cuenta con una diversidad de leyes y normas legales que garantiza de manera especial a las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Al finalizar el trabajo de investigación, se evaluará si en el Ecuador, el acceso al trabajo de personas con discapacidad se está cumpliendo o no de manera efectiva por parte de las instituciones públicas y privadas.			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0994748207	E-mail: davidintriagow@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Ab. Angela María Paredes Cavero		
	Teléfono: 0997604781		
	E-mail: angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			