



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**Alcances del principio de igualdad y no discriminación en el acceso a  
las garantías que protegen a las personas con discapacidad en el  
ambiente laboral.**

**AUTORA:**

Morán Noboa, Adriana Elizabeth

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogada de  
los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**

**TUTOR:**

Dr. Sigüencia Suarez, Kleber David

**Guayaquil, Ecuador**

**5 de septiembre del 2024**




UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO  
CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, **Alcances del principio de igualdad y no discriminación en el acceso a las garantías que protegen a las personas con discapacidad en el ambiente laboral**, fue realizado en su totalidad por **Morán Noboa, Adriana Elizabeth**, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

**TUTOR**

f.   
KLEBER DAVID  
SIGÜENCIA SUAREZ

Firmado digitalmente por  
KLEBER DAVID SIGÜENCIA  
SUAREZ  
Fecha: 2024.09.02 12:47:40  
-0500

**Dr. Sigüencia Suarez, Kleber David**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
**Dra. Nuria Perez Puig-Mir, PhD**

**Guayaquil, a los 5 días del mes de septiembre del 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Morán Noboa, Adriana Elizabeth**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación **Alcances del principio de igualdad y no discriminación en el acceso a las garantías que protegen a las personas con discapacidad en el ambiente laboral**, previo a la obtención del Título de **Abogada 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 5 días del mes de septiembre del 2024.**

**AUTORA**

f. \_\_\_\_\_

**Morán Noboa, Adriana Elizabeth**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**AUTORIZACIÓN**

**Yo, Morán Noboa, Adriana Elizabeth**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Alcances del principio de igualdad y no discriminación en el acceso a las garantías que protegen a las personas con discapacidad en el ambiente laboral**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 5 días del mes de septiembre del 2024.**

**AUTORA**

f. \_\_\_\_\_

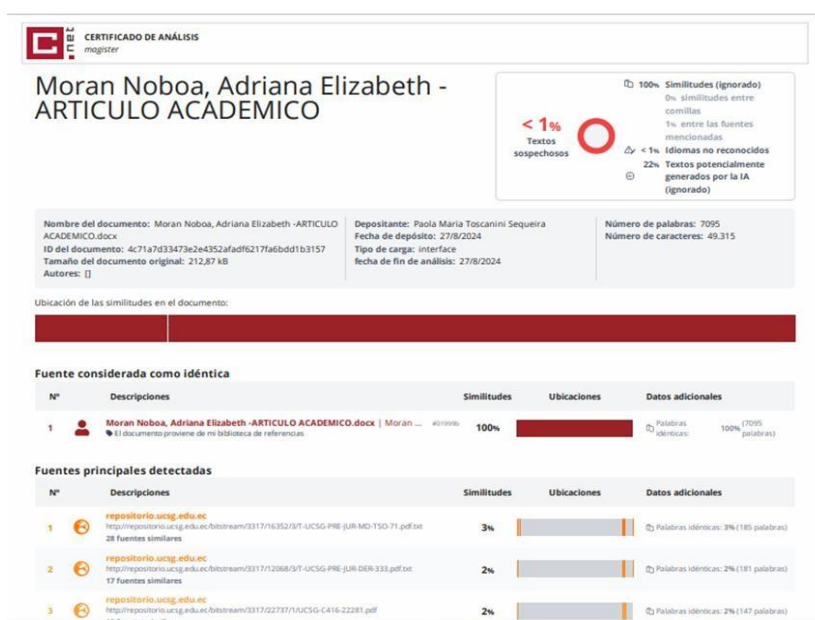
**Morán Noboa, Adriana Elizabeth**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO

INFORME DE COMPILATIO



TUTOR

f. KLEBER DAVID  
SIGUENCIA SUAREZ Firmado digitalmente por KLEBER  
DAVID SIGUENCIA SUAREZ  
Fecha: 2024.09.02 12:48:07 -0500

Dr. Siguencia Suarez, Kleber David

AUTORA

f. 

Morán Noboa, Adriana Elizabeth

## **AGRADECIMIENTO**

*Expreso mis sinceros agradecimientos a todas las personas que de una u otra manera han contribuido en este viaje de toda mi carrera universitaria. A mis seres queridos y amigos, por su comprensión, ayuda y apoyo, por no dejarme decaer a lo largo de esta etapa.*

*Un agradecimiento especial a mi tutor de trabajo de titulación, Dr. Kleber David Siguencia Suarez, por su apoyo y orientación en esta investigación, su paciencia, consejos y experiencia han sido fundamentales para llevar a cabo este proyecto.*

***Morán Noboa, Adriana Elizabeth***

## **DEDICATORIA**

*Con mucha gratitud, dedico este trabajo de titulación primeramente a Dios por darme salud y la fuerza necesaria para no rendirme, a mi ángel en el cielo María Concepción de la A Vera, por ser mi refugio en mis días grises y mi motor para seguir, a mi madre por su apoyo constante e incondicional, por su sacrificio, amor, consejos y paciencia, por alentarme ante los desafíos que se han presentado en mi vida y a lo largo de estos años de estudio. A mi padre, cuyo esfuerzo incansable y sacrificios son ejemplo de cómo el trabajo arduo siempre trae recompensas, por su apoyo y amor. A mis hermanos por su ayuda, preocupación y constante aliento. A mis sobrinos por ser la razón que me impulsa a darles un buen ejemplo. A mi tío Cesar Noboa por ser la motivación que me ha llevado a culminar con éxito esta etapa universitaria.*

*A mis demás familiares y amigos que han contribuido en esta etapa tan importante para mí.*

***Morán Noboa, Adriana Elizabeth***



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**CARRERA DE DERECHO**

**SOCIALES Y POLÍTICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**AB. NURIA PEREZ PUIG-MIR, Phd.**  
DIRECTORA DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**DRA. ANGELA MARIA PAREDES CAVERO**  
COORDINADOR DEL ÁREA

f. \_\_\_\_\_

**ABG. MARIA PAULA, RAMIREZ VERA**  
OPONENTE

VIII





UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**Periodo:** UTE A2024

**Fecha:** 5 de septiembre de 2024

**ACTA DE INFORME FINAL**

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación: **Alcances del principio de igualdad y no discriminación en el acceso a las garantías que protegen a las personas con discapacidad en el ambiente laboral**, elaborado por la estudiante **Morán Noboa, Adriana Elizabeth**, certifica que, durante el proceso de acompañamiento, dicha estudiante ha obtenido la calificación de **NÚMERO (10.)**, lo cual la califica como **APTA PARA LA SUSTENTACIÓN**.

**TUTOR**

**KLEBER DAVID**  
f. **SIGUENCIA SUAREZ**

Firmado digitalmente por K  
DAVID SIGUENCIA  
Fecha: 20

---

Dr. Kleber David Siguencia Suarez

## INDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I.....	3
1.1    Planteamiento del Problema.....	4
1.2    Formulación del problema.....	4
1.3    Sistematización del problema.....	4
1.4    Objetivos de la Investigación.....	4
1.4.1    Objetivo General.....	4
1.4.2    Objetivos Específicos.....	4
1.5    Delimitación de la Investigación.....	5
1.6    Justificación e Importancia.....	6
CAPÍTULO II.....	7
2.1.1    Garantías y Políticas Públicas de accesibilidad e inclusión laboral con relación al Principio de Igualdad y No Discriminación.....	7
2.1.2    Principio de Igualdad y No Discriminación.....	7
2.1.3    Garantías de accesibilidad e inclusión laboral de personas con discapacidad.....	8
2.1.4    Políticas Públicas de accesibilidad e inclusión laboral de personas con disc.....	10
2.1.5    Jurisprudencia sobre la estabilidad laboral de las personas con disc.....	11
2.1.6    Derecho Comparado de la estabilidad laboral de las personas con discapacidad.....	15
2.2.    Análisis del impacto del Principio de Igualdad y No Discriminación en la implementación de garantías de accesibilidad en las relaciones laborales de personas con discapacidad.....	17
2.3.    Recomendaciones para mejorar el cumplimiento de las garantías de accesibilidad, promoviendo la inclusión laboral de personas con discapacidad.....	18
CONCLUSIONES.....	19
RECOMENDACIONES.....	21

## **RESUMEN**

Esta investigación está relacionada con la finalidad de revisar a profundidad los alcances del principio de igualdad y no discriminación en la accesibilidad de garantías que protegen a las personas con discapacidad en el ambiente laboral. Por ello, se denomina un estudio exhaustivo que examina las diversas dimensiones legislativas, garantías y políticas nacionales relevantes en la integración laboral de personas con discapacidad en nuestro país, centrándose en la aplicación y los desafíos existentes.

La investigación aborda el marco teórico que sustenta estos principios en el contexto constitucional ecuatoriano, así como su reflejo en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidades. Se exploran las potestades o derechos fundamentales garantizados por la Constitución y las leyes pertinentes, evaluando cómo se implementan en el ámbito laboral. Además, se examinan las políticas públicas diseñadas para promover la inclusión y se proponen recomendaciones para que se fortalezca, proteja e implemente efectivamente los derechos inclusivos de personas discapacitadas en el ambiente laboral del Ecuador.

***Palabras clave: Derecho Laboral, Inclusión, Cumplimiento Normativo, Barreras Organizacionales, Experiencias Laborales.***

## **ABSTRACT**

This investigation is related to the purpose of reviewing in depth the scope of the principle of equality and non-discrimination in the accessibility of guarantees that protect people with disabilities in the work environment. Therefore, it is called an exhaustive study that examines the various legislative dimensions, guarantees and relevant national policies in the labor integration of people with disabilities in our country, focusing on the application and existing challenges.

The research addresses the theoretical framework that supports these principles in the Ecuadorian constitutional context, as well as their reflection in the Labor Code and the Organic Law on Disabilities. The fundamental powers or rights guaranteed by the Constitution and the relevant laws are explored, evaluating how they are implemented in the workplace. In addition, it examines public policies designed to promote inclusion and proposes recommendations to effectively strengthen, protect and implement the inclusive rights of people with disabilities in the work environment in Ecuador.

*Keywords: Labor Law, Inclusion, Regulatory Compliance, Organizational Barriers, Work Experiences.*

## **INTRODUCCIÓN**

Este estudio se centra en examinar los alcances del principio de igualdad y no discriminación en relación con el acceso a las garantías diseñadas para proteger a las personas discapacitadas en el ambiente laboral de nuestro país. Este principio es esencial en la Constitución y la ley para velar que todos, independientemente de sus habilidades, puedan participar completa y eficazmente en el entorno laboral. Se explorará cómo estos derechos están integrados en la legislación ecuatoriana, con especial atención a la accesibilidad, la adaptación y formas esenciales para promover la inclusión en el trabajo de individuos con alguna discapacidad.

Este estudio, en el Capítulo 1 se dedica a explorar el planteamiento, la formulación y la organización del problema asociado con la aplicabilidad del Principio de Igualdad y No Discriminación respecto al acceso a garantías que resguardan a individuos con discapacidad en el entorno laboral.

Mientras que, el Capítulo 2 abarca el análisis de las políticas públicas y estrategias implementadas en Ecuador para promover el entorno laboral inclusivo. Se examinan iniciativas dirigidas a mejorar las oportunidades de empleo para este grupo vulnerable. Este capítulo también aborda los desafíos y las limitaciones enfrentadas en la implementación de estas políticas, así como las buenas prácticas identificadas que podrían servir como modelos para futuras intervenciones.

Por último, se presentan recomendaciones importantes y consideradas clave para fortalecer el cumplimiento de las garantías de accesibilidad y alentar la integración laboral de forma inclusiva en Ecuador.

# CAPÍTULO I

## 1.1 Planteamiento del Problema

En el contexto ecuatoriano, la tutela de derechos laborales de las personas con capacidades diferentes constituye un desafío significativo, a pesar de un marco legal diseñado para garantizar la igualdad y la no discriminación. Nuestra Carta Magna determina en su Art. 47 núm. 5, que las personas que padecen de alguna discapacidad tienen la facultad de trabajar en igualdad de condiciones, promoviendo tanto sus capacidades como su potencial. Asimismo, el Art. 48 enfatiza que el Estado adoptará medidas para asegurar la inclusión social y garantizar el pleno goce de derecho de estas personas, sancionando cualquier forma de discriminación (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 48).

Mientras que el Código de Trabajo, en su Art. 42 núm. 2, obliga a los empleadores a adecuar los lugares de trabajo para la movilidad apropiada de las personas con capacidades diferentes. Además, el núm. 33 del mismo artículo establece una obligación progresiva de contratación de personas con discapacidad, imponiendo sanciones significativas a quienes no cumplan con esta normativa. Este numeral estipula que las empresas con al menos 25 trabajadores deben contratar un mínimo del 4% de este grupo de personas, distribuyéndolo equitativamente en las provincias o cantones según corresponda (Código de Trabajo, 2005).

A pesar de estas disposiciones, en Ecuador enfrentan múltiples desafíos en el entorno laboral. Las barreras físicas incluyen la falta de accesos adecuados en los lugares de trabajo, como rampas, ascensores y baños adaptados. Las barreras tecnológicas se manifiestan en la ausencia de equipos y software especializados que faciliten el desempeño laboral. Además, existen barreras organizacionales, como procesos de selección y capacitación no adaptados al requisito de las personas discapacitadas, así como, una falta de sensibilización y capacitación del personal sobre la inclusión y la no discriminación.

En el plano social y cultural, persisten actitudes y estereotipos negativos hacia las personas con capacidades diferentes, lo que puede llevar a prácticas discriminatorias y a la marginación dentro de las organizaciones. Estas actitudes limitan las oportunidades profesionales y personales de estas personas, impidiendo que

alcancen su máximo potencial y contribuyan plenamente. Por ende, se requiere el desarrollo del presente trabajo de titulación denominado: Alcances del Principio de Igualdad y No Discriminación en el acceso a las garantías que protegen a las personas con capacidades diferentes en el ambiente laboral. Este análisis permitirá identificar las brechas entre la legislación y la práctica, y desarrollar soluciones efectivas para mejorar la inclusión laboral en Ecuador. Al entender mejor los desafíos y las barreras actuales, se pueden proponer políticas y prácticas que promuevan un entorno laboral más inclusivo y equitativo para todas las personas.

## **1.2 Formulación del problema**

**¿Cuáles son los alcances del Principio de Igualdad y No Discriminación en el acceso a las garantías que protegen a las personas con discapacidad en el ambiente laboral?**

## **1.3 Sistematización del problema**

1. ¿Cuáles son las garantías y políticas públicas del Ecuador relacionadas con la accesibilidad y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el contexto del Principio de Igualdad y No Discriminación?
2. ¿Cuál es el impacto del Principio de Igualdad y No Discriminación en la implementación de garantías de accesibilidad en las relaciones laborales de personas con discapacidad?
3. ¿Qué recomendaciones se pueden proponer para mejorar el cumplimiento de las garantías de accesibilidad, promoviendo la inclusión laboral de personas con discapacidad?

## **1.4 Objetivos de la Investigación**

### ***1.4.1 Objetivo General***

Analizar los alcances del Principio de Igualdad y No Discriminación en el acceso a las garantías que protegen a las personas con discapacidad en el ambiente laboral.

### ***1.4.2 Objetivos Específicos***

1. Investigar las garantías y políticas públicas del Ecuador relacionadas con la accesibilidad y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el contexto

del Principio de Igualdad y No Discriminación.

2. Analizar el impacto del Principio de Igualdad y No Discriminación en la implementación de garantías de accesibilidad en las relaciones laborales de personas con discapacidad.
3. Desarrollar recomendaciones para mejorar el cumplimiento de las garantías de accesibilidad, promoviendo la inclusión laboral de personas con discapacidad.

### **1.5 Delimitación de la Investigación**

Este proyecto de investigación tiene las siguientes limitaciones en cuanto al proceso de seguimiento legal y técnico:

**Campo:** Derecho Laboral.

**Área:** Igualdad y no discriminación en garantías laborales de accesibilidad para personas con capacidades diferentes.

**Aspecto:** Alcances del Principio de Igualdad y No Discriminación en el acceso a las garantías que protegen a personas con capacidades diferentes en el ambiente laboral.

**Tiempo:** 2024.

**Espacio:** Ecuador.

**Dominio:** Fortalecimiento de la legislación laboral y derechos de las personas con discapacidad.

**Línea de Investigación:** Impacto de las garantías legales en la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes.

**Sub-línea de investigación:** Cumplimiento de obligaciones legales por parte de empleadores en Guayaquil respecto a la inclusión de personas con capacidades diferentes.

**Delimitación Conceptual:** Derecho Laboral, Inclusión, Cumplimiento Normativo, Barreras Organizacionales, Experiencias Laborales.

### **1.6 Justificación e Importancia**

La justificación e importancia del presente trabajo de investigación radican en



la necesidad urgente de evaluar y mejorar la aplicación de las garantías destinadas a proteger las facultades laborales de las personas con capacidades especiales en Ecuador. Aunque cuenta con un marco legal robusto que garantiza la igualdad y prohíbe la discriminación, estas personas siguen enfrentando importantes barreras físicas, tecnológicas y organizacionales laborales. Estas barreras no solo limitan su acceso al empleo y su desarrollo profesional, sino que también perpetúan estigmas sociales y culturales que obstaculizan su plena integración en la sociedad.

El análisis detallado de las brechas entre la legislación existente y su implementación efectiva permitirá identificar puntos críticos donde se requiere acción inmediata. Este estudio no solo proporcionará una visión clara de las complicaciones que atraviesan las personas con capacidades especiales en sus trabajos, sino que también propondrá recomendaciones concretas para mejorar las condiciones laborales y promover la inclusión efectiva.

## **CAPÍTULO II**

### **2.1. Garantías y Políticas Públicas de accesibilidad e inclusión laboral con relación al Principio de Igualdad y No Discriminación.**

Se considera pertinente abordar los principios mencionados, revisar legislación para el tema, entre la que está nuestra Carta Magna, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidades; y contemplar políticas públicas de relevancia.

#### ***2.1.1 Principio de Igualdad y No Discriminación.***

Reconocidos bajo la normativa ecuatoriana como principios fundamentales, específicamente en el Art. 4 núm. 1 y 3 de la Ley Orgánica de Discapacidades. Este artículo manda que las personas discapacitadas y sus familias no deben ser discriminadas, y sus derechos no pueden ser anulados o disminuidos debido a su condición. Las acciones afirmativas son necesarias y deben aplicarse de manera proporcional y obligatoria para abordar cualquier desigualdad, considerando aspectos de género, generación e interculturalidad. Asimismo, todos tienen igualdad ante la legislación, derecho a la misma tutela legal y a obtener beneficio sin ser discriminado. Cualquier reducción o negación de estos derechos es sancionable (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, Artículo 4).

La inclusión en la Ley Orgánica de Discapacidades de estos principios representa un avance crucial en la tutela y la inclusión de las personas con capacidades especiales en Ecuador. Al prohibir la discriminación y garantizar la igualdad ante la ley, se establece un compromiso legal firme para asegurar que estas personas no sean excluidas ni se les nieguen sus derechos básicos. Las medidas afirmativas, que incluyen consideraciones de género, generación e interculturalidad, son esenciales para abordar las desigualdades y fomentar un entorno justo. Este enfoque integral destaca que la discapacidad no debe ser una barrera para aplicar por completo los derechos humanos, a la vez que, subraya el deber del Estado y la sociedad de proporcionar la plena seguridad de que este grupo de personas puedan participar en todos los aspectos de la vida.

### ***2.1.2 Garantías de accesibilidad e inclusión laboral de personas con discapacidad***

#### **Constitución de la República.**

En nuestra norma suprema, Art. 47 núm. 5 alude que el Estado debe asegurar políticas preventivas y, junto con la familia y sociedad, trabajar para igualar las oportunidades y fomentar la integración social de las personas discapacitadas. Se reconoce el derecho de estas personas a laborar en condiciones de igualdad, promoviendo sus habilidades y potencialidades mediante políticas que faciliten su integración en entidades (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 47).

Este enfoque constitucional subraya la importancia de la inclusión laboral como una herramienta clave para la integración social y el desarrollo personal de las personas con discapacidad. Al garantizar la igualdad de empleabilidad, se fomenta un entorno en el que todos los ciudadanos pueden contribuir activamente a la sociedad. Además, la colaboración entre el Estado, la sociedad y la familia es fundamental para crear políticas efectivas y sostenibles que realmente promuevan la inclusión. Este compromiso también favorece a la comunidad en su conjunto al usar el talento y capacidades de todos sus miembros al máximo.

Mientras que, en su Art. 48, núm. 1 y 7, se establece que el Estado implementará medidas para asegurar la inclusión social de las personas con discapacidad mediante planes y programas coordinados, que fomenten su participación en ámbitos políticos, sociales, culturales, educativos y económicos. Asimismo, se asegura el ejercicio completo de los derechos de estas personas, y la legislación castigará el abandono y cualquier tipo de maltrato, trato degradante o discriminación por motivos de discapacidad (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Artículo 48).

Este artículo enfatiza el compromiso del Estado para crear una sociedad inclusiva y proteger los derechos de las personas con discapacidad. Además, la tutela del ejercicio total de derechos y la sanción de abusos destacan la necesidad de un trato justo y respetuoso. Estas disposiciones no solo protegen a las personas con discapacidad, sino que también promueven una cultura de respeto e inclusión en toda la sociedad.

### **Código de Trabajo.**

En otro nivel normativo, se abarca el Código de Trabajo, que en su Art. 42 núm. 2 y 33 manifiesta obligaciones del empleador en Ecuador. El núm. 2 requiere que los empleadores adapten sus espacios para laborar según las normas de prevención, seguridad e higiene laboral, considerando también los requisitos de desplazamiento de las personas con capacidades especiales. Por otro lado, el núm. 33 especifica que los empleadores con más de veinticinco trabajadores deben contratar mínimo a una persona discapacitada en su primer año vigente, aumentando gradualmente esta cifra hasta alcanzar el 4% del total de empleados en el quinto año. Este porcentaje se mantiene constante en años posteriores. Las empresas de tercerización también deben cumplir con esta obligación. El incumplimiento conlleva multas y sanciones administrativas destinadas a fortalecer el control y la supervisión laboral (Código de Trabajo, 2005, Artículo 42).

Cabe mencionar referente al Título y Artículo agregado por Ley No. 28, que es obligación y responsabilidad del Estado asegurar la inclusión laboral de las personas con capacidades especiales. Esto comprende diversas formas de empleo, tanto en el sector público como privado, incluidas empresas nacionales y extranjeras, y otras formas de producción tanto en áreas urbanas como rurales. El Ministro de Trabajo y Empleo, a través de la Unidad de Discapacidades, está facultado para inspeccionar periódicamente para comprobar si se cumple o no con estas obligaciones. Los directores, subdirectores e inspectores del trabajo tienen la autoridad para imponer sanciones por incumplir, y se debe informar al Congreso Nacional cada año sobre las acciones realizadas en este sentido.

### **Ley Orgánica de Discapacidades.**

El Art. 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades garantiza que las personas con capacidades especiales tengan derecho a buscar empleo remunerado en condiciones equitativas, sin enfrentar discriminación en ninguna etapa del proceso de empleo, tanto en el sector público como en el privado (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, Artículo 45).

Por otro lado, el Art. 47 establece la obligación para los empleadores con más de veinticinco trabajadores de contratar al menos el cuatro por ciento de personas con

capacidades especiales en roles permanentes que se ajusten a sus capacidades individuales, promoviendo la equidad de género y diversidad de discapacidades, distribuido equitativamente a nivel nacional y provincial (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, Artículo 47). Además, el Art. 50 requiere que las instituciones públicas y privadas adapten sus criterios y procesos de selección de empleo para facilitar la inclusión, integrando estas consideraciones en los programas regulares de capacitación profesional y asegurando el apoyo necesario para su inserción laboral (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, Artículo 50).

### **Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades.**

Por último, pero no menos importante, hay que revisar el Art. 12 de este reglamento, donde se establece que la autoridad nacional de trabajo es responsable de supervisar, controlar y hacer cumplir el porcentaje de inclusión de personas con capacidades especiales, imponiendo castigos según lo estipulado en la ley pertinente. Se considerarán para este porcentaje estas personas igual o superior al treinta por ciento. En el sector privado, el cálculo se realizará sobre el total de trabajadores, excluyendo aquellos con contratos no estables según la normativa laboral vigente. Sin embargo, en el sector público, se calculará sobre los empleados con nombramientos estables y permanentes, según reglamentación específica. No se incluirán contratos condicionados a requisitos periódicos como licencias o certificados. Además, la autoridad laboral puede excluir ciertas labores permanentes debido a la especialidad de la actividad productiva, que no contarán para el cálculo del porcentaje inclusivo (Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades, 2017, Artículo 12).

#### ***2.1.3 Políticas Públicas de accesibilidad e inclusión laboral de personas con discapacidad.***

Al revisar, se identificaron las Políticas Públicas de Discapacidades, cuyo objetivo principal es incentivar la inclusión de personas con capacidades especiales y mejorar sus condiciones de trabajo mediante programas específicos de capacitación.

Una de las estrategias clave ha sido la realización de talleres destinados a jóvenes en situación de vulnerabilidad, proporcionándoles las herramientas necesarias para facilitar su inserción laboral y mejorar su presentación ante posibles empleadores. Estos talleres han beneficiado a 391 personas, fortaleciendo significativamente su

preparación para el mercado laboral. Asimismo, se ha establecido un mecanismo de verificación que asegura un 4% de inclusión laboral de personas con capacidad especial en empresas privadas, conforme a lo establecido por la ley. Este enfoque garantiza no solo igualdad de oportunidades laborales, sino también la integración social y económica de este grupo (Subsecretaría de empleo y salarios, 2024).

Las jornadas de difusión intersectorial, tanto presenciales como virtuales, han sido fundamentales para sensibilizar a diversas organizaciones sobre la importancia de adoptar prácticas inclusivas. Con un total de 46 jornadas realizadas, se ha logrado llegar a un amplio espectro de actores involucrados en la inserción laboral de este grupo de personas.

Los talleres de sensibilización laboral también han sido una herramienta clave, impactando a 3,505 funcionarios. Estas sesiones no solo han promovido una mayor comprensión de los requerimientos y capacidades de estas personas, sino que también han contribuido a la creación de entornos de trabajo más incluyentes y respetuosos. Además de estas acciones directas, se han ofrecido asesorías especializadas sobre derechos y normativa vigente a 524 personas en situación de vulnerabilidad y grupos prioritarios, asegurando que tanto empleadores como empleados estén informados y cumplan con las disposiciones legales que protegen los derechos laborales de las personas con capacidades especiales (Subsecretaría de empleo y salarios, 2024).

En términos de investigación y desarrollo de políticas, se han generado 9 estudios y propuestas específicas para mejorar las condiciones laborales de los grupos prioritarios, lo que evidencia un compromiso continuo con la innovación y la mejora en este campo.

Prácticamente, estas iniciativas forman parte integral de los esfuerzos del Ministerio del Trabajo por alcanzar los objetivos establecidos en la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2021-2025. Estas políticas buscan cerrar las brechas de desigualdad y promover un ambiente laboral inclusivo donde todas las personas, tengan la oportunidad de colaborar plenamente al desarrollo socioeconómico del país.

#### ***2.1.4 Jurisprudencia sobre la estabilidad laboral de las personas con discapacidad.***

**Sentencia No. 689-19-EP/20, Jueza ponente: Karla Andrade Quevedo.**

Giovanny Riofrío, padre de un niño con discapacidad del 99%, presentó un caso que se enfoca en la violación del derecho a la tutela judicial efectiva. El señor trabajó en la SECOM desde mayo de 2015 hasta abril de 2018 bajo un contrato de servicios ocasionales, que fue terminado debido a la reestructuración de la entidad. La Coordinadora de la Defensoría del Pueblo presentó una acción de protección, argumentando que se violaron sus derechos a la igualdad, no discriminación, seguridad jurídica, debido proceso y principio pro homine. Se pidió su reintegro de forma inmediata, remuneraciones adeudadas y disculpas públicas.

En octubre de 2018, la Unidad Judicial de Familia negó la acción, alegando falta de pruebas sobre el conocimiento de su condición por parte de SECOM. Riofrío apeló, pero el 11 de diciembre de 2018, la Corte Provincial de Pichincha confirmó la decisión. Ante esto, se presentó una acción extraordinaria de protección que fue admitida el 18 de julio de 2019 por la Corte Constitucional, donde se priorizó el caso debido a la situación del menor. El 25 de noviembre de 2019, hubo una audiencia con todos los involucrados.

La Corte Constitucional aceptó las acciones y declaró que se había ultrajado los derechos a la tutela judicial efectiva y a la estabilidad laboral reforzada de Riofrío, así como la atención prioritaria y salud del niño. Se dejó sin validez la resolución anterior y se dictó una nueva en la que se ordenó a SECOM indemnizar a Riofrío con 18 meses de remuneración, implementar un programa de capacitación sobre derechos de personas con capacidades especiales y publicar la sentencia en portales oficiales. Se requería también que el IESS garantizara tratamiento médico para el niño (Corte Constitucional del Ecuador, 2020, Sentencia No. 689-19-EP/20, p. 14).

Esta sentencia resalta el compromiso de la Corte Constitucional por proteger los derechos de grupos vulnerables, estableciendo medidas concretas que garantizan no solo la reparación del afectado, sino también la sensibilización de las instituciones respecto a sus obligaciones.

**Sentencia No. 1342-16-EP/21, Jueza ponente: Karla Andrade Quevedo.**

Los antecedentes revelan que la Corte Constitucional del Ecuador aborda la violación del derecho a la seguridad jurídica en una acción de protección presentada por Renato David Romero Villacís, quien posee un 30% de discapacidad auditiva. El

15 de marzo de 2016, Romero interpone una demanda contra el Estado ecuatoriano y varias autoridades del Consejo de la Judicatura, impugnando la resolución de personal No. 369-DP18-2016-EO que terminó su nombramiento provisional. Este argumenta que dicha decisión atenta contra sus derechos laborales, su estabilidad y el principio de igualdad, en virtud de su condición de discapacidad. Aunque un juez de la Unidad Judicial de Tránsito en Ambato rechazó la acción, Romero apeló, y su recurso fue igualmente desestimado por la Corte Provincial de Justicia. Posteriormente, presentó una acción extraordinaria de protección, la cual fue admitida por la Corte Constitucional tras un proceso que incluyó múltiples audiencias y la recopilación de información adicional, hasta ser asignada a la jueza Karla Andrade Quevedo.

En cuanto a la resolución, la Corte Constitucional determinó aceptar la acción, concluyendo que hubo una infracción del derecho a la seguridad jurídica por parte de la Corte Provincial. Además, invalidó la sentencia previa y reconoció la agresión de los derechos de Romero a la estabilidad laboral y la igualdad material. Las medidas de reparación establecidas incluyeron una indemnización equivalente a 18 meses de salario, disculpas públicas por parte del Consejo de la Judicatura, y el regreso de los expedientes para su cumplimiento en un plazo máximo de 120 días (Corte Constitucional del Ecuador, 2021, Sentencia No. 1342-16-EP/21, p. 15).

Se sugiere que la sentencia 1342-16-EP/21 marca un avance significativo en la defensa de los derechos de las personas con capacidades especiales en Ecuador. La Corte enfatiza la necesidad de asegurar la estabilidad laboral y el acceso equitativo al empleo público, resaltando la vulnerabilidad de estas personas y estableciendo un precedente fundamental en la tutela de sus derechos.

**Sentencia No. 23-22-IS/23, Jueza ponente: Teresa Nuques Martínez.**

Los antecedentes encontrados revelan que el caso de Carlota Germania Álvarez Vélez se refiere a su despido del GAD Municipal del Cantón Flavio Alfaro. Álvarez Vélez, quien presenta una discapacidad, disfruta de una estabilidad laboral especial conforme a la Ley Orgánica de Discapacidades. El 30 de mayo de 2016, recibió un memorando notificando la finalización de su contrato. Tras presentar una acción de protección, se emitió una sentencia el 28 de enero de 2019 que ordenaba su reintegración hasta que se realizara un concurso de méritos. No obstante, el 12 de julio



de 2021, el GAD Municipal la desvinculó nuevamente, alegando falta de necesidad

institucional y recursos, lo que llevó a Álvarez Vélez a interponer una acción de incumplimiento ante la Corte Constitucional.

Como decisión, la jueza Teresa Nuques Martínez determinó que el GAD Municipal no había cumplido con la sentencia previa al no convocar el concurso y proceder con la desvinculación de la accionante. Esta acción fue considerada un incumplimiento de la medida de reparación, y se estableció que Álvarez Vélez contaba con estabilidad laboral especial. La desvinculación fue clasificada como un "acto ulterior" que infringía la sentencia de protección, y se ordenó al GAD reubicar a Álvarez Vélez en las mismas condiciones laborales que tenía antes de su despido. (Corte Constitucional del Ecuador, 2023, Sentencia No. 23-22-IS/23, p. 12).

La sentencia 23-22-IS/23 subraya la importancia de proteger los derechos laborales de las personas con capacidades especiales en Ecuador. Al resaltar la estabilidad laboral y el cumplimiento de sentencias, la Corte reafirma su compromiso con la justicia y la igualdad, buscando no solo reparar a la accionante, sino también establecer un estándar sobre la responsabilidad de las instituciones públicas en el respeto a los derechos de los colaboradores vulnerables.

### ***2.1.5 Derecho Comparado de la estabilidad laboral de las personas con discapacidad.***

El derecho a un empleo para personas con capacidades especiales es fundamental para su inclusión social y económica. Este análisis comparado examina las normativas de España y Colombia, enfocándose en cómo cada legislación aborda el derecho y la igualdad de trabajo para este grupo.

#### **Legislación Española: Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.**

En esta ley, se observa un fuerte compromiso con la igualdad de trato y la no discriminación en el ámbito laboral. En el Art. 35 núm. 1 se garantiza el derecho al trabajo en condiciones que aseguren estos principios. Además, se reconoce a las personas con capacidades especiales, incluyendo a pensionistas con incapacidad permanente, asegurando su inclusión. El Art. 36 refuerza este compromiso al definir la igualdad de trato como la ausencia de cualquier forma de discriminación, no solo en el empleo, sino también en la formación y promoción profesional (Ley General de

Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, 2013, Artículo 36).

La ley también establece que la efectividad de los derechos de igualdad se aplica a diversos aspectos laborales: desde el acceso al empleo y las condiciones de trabajo hasta la formación profesional y la participación en organizaciones sindicales. Este enfoque integral busca no solo la inclusión, sino también la promoción activa en el ámbito laboral. Además, la normativa establece mecanismos claros para la vigilancia y cumplimiento de estos derechos, lo que refuerza su efectividad en la práctica.

La legislación española se caracteriza por su enfoque proactivo y detallado en la promoción de derechos. Al considerar a las personas con capacidades especiales en diversas condiciones, la ley se adapta a una realidad diversa y compleja. Es así, que este marco legal no solo busca prevenir la discriminación, sino que también promueve activamente su participación en todos los niveles del mundo laboral, lo que es crucial para su empoderamiento y autonomía.

#### **Legislación Colombiana: Ley 361 de 1997.**

Esta ley permite observar que el Estado colombiano tiene un enfoque preventivo y proactivo en la lucha contra la discriminación. En el Art. 2, se garantiza que no prevalezca discriminación alguna por circunstancias personales o sociales, estableciendo un marco inclusivo para todos los habitantes. Mientras el Art. 9 complementa esto al obligar al Gobierno a desarrollar un Plan Nacional de Prevención que busque disminuir y eliminar las condiciones que causan limitaciones, lo que incluye medidas en los sectores laboral, salud y seguridad social (Ley 361, 1997, Artículo 9).

Por otro lado, el Art. 22, se enfatiza la creación de empleo para personas con limitaciones, señalando que el Gobierno debe adoptar medidas dentro de su política nacional de empleo. Esto incluye la implementación de programas de empleo protegido, diseñados para aquellos que no pueden insertarse en el mercado competitivo debido a sus condiciones. Esta disposición refuerza el compromiso del Estado hacia la integración laboral de este grupo de personas (Ley 361, 1997, Artículo 22).

La ley colombiana destaca por su enfoque integral y preventivo, que no solo busca evitar la discriminación, sino también atender las causas estructurales de la

limitación. Al establecer un Plan Nacional de Prevención, el Estado se compromete a una acción coordinada entre diferentes ministerios, lo que puede resultar en un enfoque más holístico para la inclusión laboral. Además, la creación de programas de empleo protegido es esencial para reconocer las realidades de muchas personas con capacidades especiales y darles alternativas viables para su desarrollo personal y profesional.

## **2.2. Análisis del impacto del Principio de Igualdad y No Discriminación en la implementación de garantías de accesibilidad en las relaciones laborales de personas con discapacidad.**

En Ecuador, a pesar de los avances en la inclusión laboral, este grupo representa menos del 25% de la fuerza laboral total, según datos del Consejo Nacional de Discapacidades (Espinoza & Gallegos, 2018). Esta situación refleja un desafío persistente: la integración efectiva de personas con capacidades especiales en roles productivos, administrativos o comerciales sigue siendo objeto de debate y enfrenta barreras significativas en la percepción pública y en el ámbito laboral.

Uno de los retos es la percepción errónea de que las personas con capacidades especiales no pueden desempeñar eficazmente roles laborales específicos, lo cual limita su participación plena en diversas esferas de la sociedad. En respuesta, el Estado ecuatoriano está constantemente buscando alternativas para fortalecer programas y estrategias que promuevan la inclusión laboral desde múltiples perspectivas, considerando factores tecnológicos, sociales y otros, con el fin de garantizar el pleno reconocimiento de los derechos de este grupo vulnerable y crear oportunidades laborales adaptadas a sus capacidades.

Es fundamental que todas las acciones se realicen en políticas inclusivas, garantizando que todos los trabajos y programas formativos sean accesibles y de excelente calidad para personas con capacidades especiales. Este enfoque no solo impulsa su desarrollo completo y profesional, sino que también asegura el respeto por los derechos humanos esenciales y fomenta la igualdad en el ámbito laboral (Betancourt & Romero, 2021).

El Principio de Igualdad y No Discriminación es fundamental en este contexto, ya que su aplicación rigurosa en la implementación de garantías de accesibilidad

dentro de las relaciones laborales garantiza la desaparición de barreras que puedan impedir el acceso igualitario al mercado laboral. Este principio no solo busca eliminar formas evidentes de discriminación, sino también abordar prácticas o políticas que, aunque no discriminatorias en apariencia, pueden tener un impacto desproporcionado en este grupo vulnerable. Así, se promueve un entorno laboral inclusivo y equitativo donde todas las personas puedan contribuir plenamente al desarrollo económico y social de su país.

### **2.3. Recomendaciones para mejorar el cumplimiento de las garantías de accesibilidad, promoviendo la inclusión laboral de personas con discapacidad.**

Introducir mejoras significativas en el cumplimiento de las garantías de accesibilidad y promover la inclusión laboral efectiva de personas con capacidades especiales son objetivos fundamentales para avanzar hacia una sociedad más inclusiva y equitativa. En este contexto, se proponen diversas recomendaciones clave que buscan fortalecer los entornos laborales:

**Capacitación y Sensibilización Continua:** Se considera implementar programas regulares de capacitación y sensibilización para empleadores y empleados sobre las capacidades de este grupo de personas, destacando la importancia de adaptar los entornos laborales y promover prácticas inclusivas.

**Incentivos Económicos y Financieros:** En este punto se busca incentivar a los empleadores, por ello, cabe la idea de establecer incentivos fiscales o subsidios específicos para empresas que cumplan con las cuotas de contratación de personas con capacidades especiales y realicen ajustes razonables en sus lugares de trabajo, promoviendo un compromiso activo con la inclusión laboral.

**Monitoreo y Aplicación Efectiva de Garantías:** Con esto se lograría reforzar los mecanismos de monitoreo y evaluación para velar por el cumplimiento de las garantías de accesibilidad, incluyendo auditorías regulares y sanciones claras por incumplimiento, para garantizar entornos laborales libres de barreras y promover una cultura organizacional inclusiva.

## CONCLUSIONES

Para concluir, este estudio ha demostrado que, a pesar del marco legal robusto en Ecuador que promueve la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral para personas con capacidades especiales, persisten desafíos significativos que obstaculizan su plena integración. Las barreras físicas, tecnológicas y organizacionales continúan limitando el acceso equitativo al empleo y afectan negativamente su desarrollo profesional y personal. Estas barreras se manifiestan en la falta de adaptaciones, procesos de selección que no son inclusivos, y la persistencia de estigmas sociales que perpetúan prejuicios y discriminación.

La implementación efectiva de las garantías existentes sigue siendo un desafío clave. Aunque se han identificado buenas prácticas y políticas destinadas a mejorar la inclusión laboral, como programas de capacitación y medidas afirmativas de contratación, es evidente que se necesita fortalecer la supervisión y aplicación de estas políticas. La falta de mecanismos de monitoreo efectivos y de sanciones adecuadas para los incumplimientos contribuye a la brecha entre la legislación y la realidad laboral diaria. Además, la carencia de datos precisos y actualizados sobre la situación laboral de las personas con capacidades especiales dificulta la elaboración de políticas más efectivas y adaptadas a las necesidades reales. Por tanto, es fundamental mejorar los sistemas de recopilación de datos para brindar una fuente sólida que informe la toma de decisiones.

Adicionalmente, la percepción social y las actitudes hacia las personas con capacidades especiales continúan siendo un obstáculo significativo. Si bien hay avances en la conciencia pública sobre la inclusión, todavía existen prejuicios que limitan las oportunidades laborales y profesionales para este grupo. El cambio de estas percepciones requiere esfuerzos sostenidos en educación y sensibilización, tanto a nivel organizacional como en la sociedad en general. Por ello, es importante reconocer que la inclusión laboral no solo es un imperativo de justicia social, sino que también presenta beneficios económicos y sociales para el país. Siendo la diversidad en el lugar de trabajo aquella que contribuye a la innovación, mejora la moral de los empleados, y refleja un compromiso con los valores de equidad y justicia.

## **RECOMENDACIONES**

Se realiza recomendaciones para fomentar la inclusión laboral de las personas con capacidades especiales en Ecuador, asegurando el cumplimiento de sus derechos y garantías bajo el principio de igualdad y no discriminación. Se sugiere promover la sensibilización y capacitación obligatoria para empleadores, enfocada en la comprensión y aplicación del principio de igualdad y no discriminación. Esta formación debería incluir aspectos normativos clave, como la Ley Orgánica de Discapacidades, y prácticas que promuevan una cultura inclusiva dentro de las organizaciones, asegurando que los derechos estas personas sean respetados y promovidos.

Asimismo, es menester implementar formas para velar que la infraestructura de los lugares de trabajo cumpla con los estándares de accesibilidad establecidos en la legislación ecuatoriana. La adecuación de espacios, incluyendo rampas, ascensores accesibles y tecnologías asistidas, es crucial para eliminar barreras físicas que puedan impedir el pleno ejercicio del derecho al trabajo. Además, se deben reforzar los mecanismos de supervisión y cumplimiento de las cuotas de contratación de personas con capacidades especiales. Es esencial que las autoridades laborales intensifiquen la vigilancia y apliquen sanciones efectivas a las empresas que no cumplan con estas garantías, asegurando que las oportunidades laborales sean verdaderamente accesibles para todos.

Por último, se aboga por una mayor cooperación entre Estado, sector privado y la sociedad civil para realizar políticas coordinadas que promuevan un entorno laboral inclusivo. Esta colaboración es clave para garantizar que todas las personas accedan de manera eficaz a sus derechos y garantías en el ámbito laboral, conforme al principio de igualdad y no discriminación.

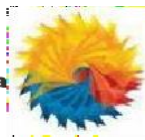
## REFERENCIAS

- Betancourt , E. J., & Romero, C. D. (15 de octubre de 2021). Interpretación de las normas constitucionales ecuatorianas como garantía a los derechos humanos. *Revista científica Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 482–499. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.165>
- Código del Trabajo [CT]. Registro Oficial Suplemento 167. 16 de diciembre del 2005 (Ecuador).
- Constitución de la República del Ecuador [CRE]. 20 de octubre de 2008 (Ecuador).
- Corte Constitucional del Ecuador. Sala del Pleno de la Corte Constitucional. Sentencia No. 1342-16-EP/21, Jueza ponente Karla Andrade Quevedo; 23 de junio de 2021.
- Corte Constitucional del Ecuador. Sala del Pleno de la Corte Constitucional. Sentencia No. 23-22-IS/23, Jueza ponente: Teresa Nuques Martínez; 01 de marzo de 2023.
- Corte Constitucional del Ecuador. Sala del Pleno de la Corte Constitucional. Sentencia No. 689-19-EP/20, Jueza ponente Karla Andrade Quevedo; 22 de julio de 2020.
- Decreto Ejecutivo 194 de 2017 [con fuerza de ley]. Por el que se expide el Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades. 27 de octubre de 2017. Registro Oficial Suplemento 109.
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (22 de diciembre de 2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Espacios*, 39(51), 3 - 12. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- Imacaña-Nuñez, S. A. & Villacrés-López, J. M. (10 de mayo de 2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista científica Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 170-183. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- Ley Orgánica de Discapacidades de 2012. 25 de septiembre del 2012. Registro Oficial N° 796. [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)





Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria de 2011. Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario. 28 de abril de 2011.

<https://www.vicepresidencia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Ley-Orga%CC%81nica-de-Economi%CC%81a-Popular-y-Solidaria.pdf>

Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. 11 de febrero de 1997.

D.O. No. 42978.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343#:~:text=%2D%20El%20presente%20t%C3%ADtulo%20establece%20las,%2C%20analfabetismo%2C%20limitaci%C3%B3n%20o%20enfermeda>

Real Decreto Legislativo 1/2013 [con fuerza de ley]. Por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. 03 de diciembre de 2013.

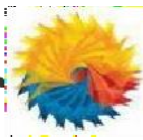
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf>

Subsecretaría de empleo y salarios. (25 de enero de 2024). *Implementación de Políticas Públicas para la Igualdad*. Ministerio del Trabajo.

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Informe-politicas-publicas-para-la-igualdad.pdf>



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, **Morán Noboa, Adriana Elizabeth**, con C.C. **0941381964**, autora del trabajo de titulación: **Alcances del principio de igualdad y no discriminación en el acceso a las garantías que protegen a las personas con discapacidad en el ambiente laboral**, previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados 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.

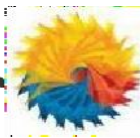
2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

**Guayaquil, 5 de septiembre del 2024.**

f. \_\_\_\_\_

**Nombre:** Morán Noboa, Adriana Elizabeth

**C.C:** 0941381964



**REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGIA**  
**FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACION**

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Alcances del principio de igualdad y no discriminación en el acceso a las garantías que protegen a las personas con discapacidad en el ambiente laboral.		
<b>AUTOR(ES)</b>	Morán Noboa, Adriana Elizabeth.		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Dr. Siguencia Suarez, Kleber David		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas.		
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Derecho		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	5 de septiembre de 2024.	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	23
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derecho Laboral, Derecho Constitucional.		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Derecho Laboral, Inclusión, Cumplimiento Normativo, Barreras Organizacionales, Experiencias Laborales.		
<b>RESUMEN:</b>	<p>Esta investigación está relacionada con la finalidad de revisar a profundidad los alcances del principio de igualdad y no discriminación en la accesibilidad de garantías que protegen a las personas con discapacidad en el ambiente laboral. Por ello, se denomina un estudio exhaustivo que examina las diversas dimensiones legislativas, garantías y políticas nacionales relevantes en la integración laboral de personas con discapacidad en nuestro país, centrándose en la aplicación y los desafíos existentes. La investigación aborda el marco teórico que sustenta estos principios en el contexto constitucional ecuatoriano, así como su reflejo en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidades. Se exploran las potestades o derechos fundamentales garantizados por la Constitución y las leyes pertinentes, evaluando cómo se implementan en el ámbito laboral. Además, se examinan las políticas públicas diseñadas para promover la inclusión y se proponen recomendaciones para que se fortalezca, proteja e implemente efectivamente los derechos inclusivos de personas discapacitadas en el ambiente laboral del Ecuador.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	SI	X	NO
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-967477091	<b>E-mail:</b> adriana.moran@cu.ucsg.edu.ec	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	<b>Nombre:</b> Paredes Cavero, Angela María		
	<b>Teléfono:</b> +593-999570394		
	<b>E-mail:</b> angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			