

**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**Limitación al derecho del trabajo en la Ley de Discapacidades en  
Ecuador**

**AUTORA:**

**Manosalvas Navarrete, Nadia Fiorella**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de**

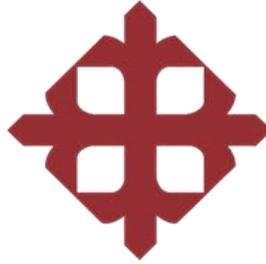
**ABOGADA**

**TUTOR:**

**Abg. De La Pared Darquea, Johnny Dagoberto, Mgs.**

**Guayaquil, Ecuador**

**30 de agosto de 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, fue realizado en su totalidad por **Manosalvas Navarrete, Nadia Fiorella**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado**.

**TUTOR**

**JOHNNY  
DAGOBERTO DE LA  
f. PARED DARQUEA**

Firmado digitalmente por  
JOHNNY DAGOBERTO DE LA  
PARED DARQUEA  
Fecha: 2024.08.26 14:16:03  
-05'00'

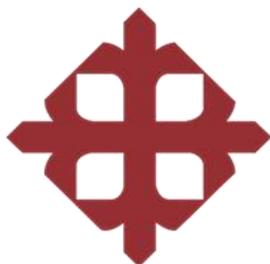
**Abg. De La Pared Darquea, Johnny Dagoberto, Mgs.**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

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

**Dra. Pérez Puig-Mir Nuria, Ph.D.**

**Guayaquil, a los 30 días del mes de agosto del año 2024**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**CARRERA DE DERECHO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, Manosalvas Navarrete, Nadia Fiorella**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Limitación al derecho del trabajo en la Ley de Discapacidades en Ecuador**, previo a la obtención del título de **Abogada**, 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.

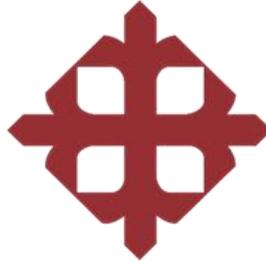
Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

**Guayaquil, a los 30 días del mes de agosto del año 2024**

f. Nadia Manosalvas

**Manosalvas Navarrete, Nadia Fiorella**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

**Yo, Manosalvas Navarrete, Nadia Fiorella**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Limitación al derecho del trabajo en la Ley de Discapacidades en Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 30 días del mes de agosto del año 2024**

f. Nadia Manosalvas

**Manosalvas Navarrete, Nadia Fiorella**

# REPORTE DE COMPILATIO



## Limitación al Derecho del Trabajo en la Ley de Discapacidades en Ecuador



|  |   |  |
|--|---|--|
| Nombre del documento: TESIS FINAL CON FORMATO.pdf<br>ID del documento: 12f0dda418369549d89adcd98efdf57bfebb93af<br>Tamaño del documento original: 268,17 kB<br>Autor: Nadia Manosalvas | Depositante: Nadia Manosalvas<br>Fecha de depósito: 13/8/2024<br>Tipo de carga: url_submission<br>fecha de fin de análisis: 14/8/2024 | Número de palabras: 7911<br>Número de caracteres: 55.630 |
|--|---|--|



**Guayaquil, a los 30 días del mes de agosto del año 2024**

### AUTORA

f. Nadia Manosalvas

**Manosalvas Navarrete, Nadia Fiorella**

### TUTOR

f. JOHNNY DAGOBERTO DE LA PARED DARQUEA  
Firmado digitalmente por JOHNNY DAGOBERTO DE LA PARED DARQUEA  
Fecha: 2024.08.26 14:16:03 -05'00'

**Abg. De La Pared Darquea, Johnny Dagoberto, Mgs.**

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco a Dios por haberme guiado durante todo mi proceso como estudiante universitaria, por haberme puesto en el camino desafíos que aportaron a mi crecimiento profesional y personal y por haberme dado las herramientas y la sabiduría para superarlos de la mejor manera.*

*A mis profesores, Juan Pablo Álava, Elker Mendoza, Xavier Cuadros, Ernesto Salcedo, Luis Cabezas-Klaere, Ricky Benavides, Nuria Pérez y Johnny De La Pared, que durante mi vida universitaria y durante la elaboración de este trabajo de titulación, han sido ejemplo de vocación de servicio y generosidad al compartir conmigo sus conocimientos y experiencias de manera desinteresada.*

*A mis jefes y a mis compañeros de trabajo, por ser parte de mi formación profesional como abogada, por compartir conmigo sus conocimientos y por enseñarme y corregirme con paciencia.*

Manosalvas Navarrete, Nadia Fiorella

## DEDICATORIA

*A mis padres, Enrique Manosalvas y Denisse Navarrete, por su apoyo incondicional, por haberme enseñado que la educación es la inversión más importante de nuestras vidas y por siempre haberse preocupado por ayudarme a cumplir mis sueños como si fueran suyos.*

*A mi mamá, Electra Váldez, por ser ejemplo de esfuerzo, perseverancia y empoderamiento. A quien le debo mi sentido de responsabilidad, por haberme enseñado el valor del trabajo estratégico y honesto.*

*A mis hermanos, Mario Enrique y Fabianna Manosalvas, no me imagino la vida sin ustedes. Gracias por permitirme ser su ejemplo. Espero aprendan de mis aciertos y de mis errores.*

*A mi tía Eunice, mi primera hermana mayor, gracias por escucharme y aconsejarme cuando lo necesito. A mis primas, Geilany y Luciana Centeno, espero este trabajo les sirva de motivación para convertirse en profesionales en el futuro.*

*A mis mejores amigas, por haberme escuchado y aconsejado con paciencia y amor siempre que lo necesité. Su amistad incondicional ha sido fundamental para mi crecimiento personal.*

*A la Nadia de 18 años, por haber tomado la decisión correcta, por haberse mantenido determinante en cumplir sus sueños de niña, a pesar de las circunstancias que parecían difíciles. Estoy segura de que estaría orgullosa.*

Manosalvas Navarrete, Nadia Fiorella



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**CARRERA DE DERECHO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

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

**LEOPOLDO XAVIER ZAVALA EGAS**

**DECANO DE CARRERA**

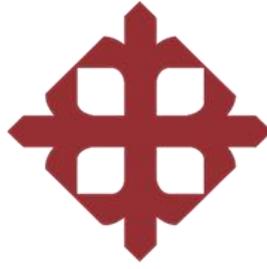
f. \_\_\_\_\_

**MARITZA GINETTE REYNOSO GAUTE**

**COORDINADOR DEL ÁREA**

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

**OPONENTE**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad:** Jurisprudencia

**Carrera:** Derecho

**Período:** UTE B 2024

**Fecha:** 30 de agosto de 2024

**ACTA DE INFORME FINAL**

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado **“LIMITACIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO EN LA LEY DE DISCAPACIDADES EN ECUADOR”** elaborado por la estudiante **MANOSALVAS NAVARRETE NADIA FIORELLA**, certifica que durante el proceso de acompañamiento, dicha estudiante ha obtenido la calificación de **10 (DIEZ)**, lo cual la califica como ***APTA PARA LA SUSTENTACIÓN***.

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

**Abg, De La Pared Darquea, Johnny Dagoberto, Mgs.**

# ÍNDICE

|   |             |
|---|-------------|
| <b>RESUMEN</b>  | <b>XII</b>  |
| <b>ABSTRACT</b>   | <b>XIII</b> |
| <b>Introducción</b>   | <b>2</b>    |
| <b>Capítulo I</b>   | <b>3</b>    |
| <b>1.- Antecedentes Históricos De La Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidades</b>   | <b>3</b>    |
| 1.1. Contexto Global:   | 3           |
| 1.2. Desarrollo de los Derechos de las Personas con Discapacidades:                         | 3           |
| 1.3. Contexto Ecuatoriano:  | 4           |
| <b>2.- Definiciones</b>   | <b>4</b>    |
| 2.1. Discapacidad   | 4           |
| 2.2. Inclusión Laboral  | 4           |
| 2.3. Ley Orgánica de Discapacidades   | 5           |
| 2.4. Código de Trabajo  | 5           |
| 2.5. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad                         | 6           |
| 2.5. Naturaleza Estable de Contratos de Trabajo   | 6           |
| 2.6. Contrato Indefinido  | 6           |
| 2.7. Contrato Emergente   | 7           |
| 2.8. Abuso del Derecho  | 7           |
| 2.9. Lex Ferenda  | 8           |
| <b>3.- Antecedentes Sobre Las Formas De Contratación Laboral En El Ecuador</b>              | <b>8</b>    |
| <b>3.- Antecedentes Sobre Las Personas Con Discapacidades</b>                               | <b>10</b>   |
| <b>4.- Evolución De Los Derechos De Las Personas Con Discapacidades</b>                     | <b>10</b>   |
| <b>5.- Contextualización Del Problema</b>   | <b>11</b>   |
| <b>6.- Problema De Investigación Y Justificación De La Reforma Propuesta</b>                | <b>12</b>   |
| <b>Capítulo II</b>  | <b>13</b>   |
| <b>1.- Análisis Legal De La Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidades En Ecuador</b> | <b>13</b>   |
| <b>2.- Legislación Comparada</b>  | <b>16</b>   |
| <b>3.- Análisis Del Contrato Emergente</b>  | <b>18</b>   |
| 3.1. Antecedentes   | 18          |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.2. Finalidad _____  | 18        |
| 3.3. Problemas de Aplicación _____  | 19        |
| 3.4. Derechos De Las Personas Con Discapacidad _____                                | 19        |
| 3.5. El Abuso del Derecho En La Implementación Del Contrato Emergente _____         | 20        |
| <b>4.- Propuesta De Reforma Al Artículo 47 De La Ley Orgánica De Discapacidades</b> | <b>21</b> |
| <i>Conclusiones</i> _____   | <b>23</b> |
| <i>Recomendaciones</i> _____  | <b>24</b> |
| <i>Referencias</i> _____  | <b>25</b> |

## RESUMEN

El presente trabajo analiza la evolución histórica de la inclusión laboral de personas con discapacidades, destacando la discriminación que han enfrentado a lo largo del tiempo y los avances legislativos alcanzados para promover sus derechos. A nivel global, las personas con discapacidades han sido marginadas social y laboralmente, aunque con la Revolución Industrial y los movimientos por los derechos civiles se ha incrementado la conciencia sobre su inclusión. En Ecuador, la promulgación de la Ley Orgánica de Discapacidades en 2012 representa un hito significativo, aunque persisten desafíos en su implementación efectiva. La investigación se enfoca en proponer una reforma al inciso final del artículo 47 de esta ley, que actualmente limita y condiciona la inclusión laboral de personas con discapacidades según la naturaleza de los contratos, lo cual puede interpretarse como discriminación indirecta. La propuesta busca eliminar esta barrera legal y fomentar un marco normativo que garantice igualdad de oportunidades laborales para todas las personas con discapacidades, alineándose con los estándares internacionales de derechos humanos.

***Palabras Claves:*** *Inclusión laboral, personas con discapacidades, discriminación, avances legislativos, Revolución Industrial, movimientos por los derechos civiles,*

## ABSTRACT

This document examines the historical evolution of labor inclusion for people with disabilities, highlighting the discrimination they have faced over time and the legislative advances made to promote their rights. Globally, people with disabilities have been socially and professionally marginalized, although awareness of their inclusion has increased with the Industrial Revolution and civil rights movements. In Ecuador, the enactment of the Organic Law on Disabilities in 2012 is a significant milestone, but challenges in effective implementation remain. The research focuses on proposing a reform to the final clause of Article 47 of this law, which currently conditions the labor inclusion of people with disabilities based on the nature of employment contracts, potentially constituting indirect discrimination. The proposal aims to eliminate this legal barrier and promote a normative framework that ensures equal employment opportunities for all people with disabilities, aligning with international human rights standards.

*Key words: Labor inclusion, people with disabilities, discrimination, legislative advances, Industrial Revolution, civil rights movements.*

## **Introducción**

La inclusión laboral de las personas con discapacidades ha sido una cuestión de creciente importancia a nivel mundial, reflejando el progreso hacia una mayor igualdad y justicia social. A lo largo de la historia, las personas con discapacidades han enfrentado significativas barreras para su participación en el mercado laboral. A medida que la sociedad avanzaba, comenzaron a surgir movimientos y leyes que promovían la igualdad de oportunidades y la inclusión, aunque los desafíos persistían.

En el contexto ecuatoriano, la Ley Orgánica de Discapacidades de 2012 marcó un hito en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidades, estableciendo un marco normativo para su inclusión laboral. No obstante, la implementación de esta ley ha enfrentado desafíos, como la persistencia de barreras estructurales y la interpretación restrictiva de ciertas disposiciones legales. El artículo 47 de esta ley, en particular, ha sido objeto de críticas debido a su condicionamiento en el cálculo del porcentaje de inclusión laboral según la naturaleza de los contratos establecidos por las empresas, lo que puede limitar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidades.

El primer capítulo de este trabajo aborda los antecedentes históricos de la inclusión laboral de personas con discapacidades, tanto a nivel global como en el contexto ecuatoriano. Se examina la evolución de los derechos de estas personas y el impacto de las políticas y leyes diseñadas para promover su integración laboral.

El segundo capítulo se centra en el análisis legal de la inclusión laboral en Ecuador, profundizando en el marco normativo actual, especialmente en relación con la Ley Orgánica de Discapacidades. Se evalúa la efectividad de esta legislación y se propone una reforma al artículo 47 para eliminar las barreras legales que limitan la inclusión laboral efectiva. Esta reforma busca alinear la legislación nacional con los estándares internacionales y asegurar el pleno ejercicio del derecho al trabajo digno para las personas con discapacidades.

## **Capítulo I**

### **1.- Antecedentes Históricos De La Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidades**

#### **1.1. Contexto Global:**

Históricamente, las personas con discapacidades han enfrentado diversas formas de discriminación y exclusión, especialmente en el entorno laboral. En épocas antiguas, las discapacidades a menudo se interpretaban como señales de maldición o castigo divino, resultando en la marginación de estas personas (Barnes & Mercer, 2020, p. 45). Durante la Edad Media y el Renacimiento, las percepciones negativas persistieron, limitando las oportunidades para la integración plena de personas con discapacidades en la sociedad (Winzer, 2021, p. 102). Esto también incluía la exclusión de estas personas de las actividades laborales, ya que se consideraban incapaces de cumplir con las funciones cotidianas requeridas en los empleos disponibles.

Con la llegada de la Revolución Industrial en el siglo XIX, comenzó a surgir una mayor conciencia sobre la necesidad de incluir a las personas con discapacidades en el ámbito laboral, aunque de manera limitada y generalmente en roles de baja cualificación (Stone & Colella, 2023, p. 78). En el siglo XX, los movimientos por los derechos civiles y humanos comenzaron a destacar la importancia de la igualdad de oportunidades para todas las personas, incluidas aquellas con discapacidades (Fleischer & Zames, 2021, p. 130).

#### **1.2. Desarrollo de los Derechos de las Personas con Discapacidades:**

El desarrollo de los derechos de las personas con discapacidades ha sido un proceso gradual y complejo, marcado por importantes hitos legislativos y cambios sociales. En 1981, las Naciones Unidas proclamaron el Año Internacional de las Personas con Discapacidad, lo que aumentó la atención global sobre sus derechos y la necesidad de medidas más inclusivas (Lang, 202, p. 1062). La adopción de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en 2006 representó

un avance significativo, promoviendo principios de no discriminación, accesibilidad y plena participación en la sociedad (Degener, 2017, p. 38).

### **1.3. Contexto Ecuatoriano:**

En Ecuador, la inclusión laboral de las personas con discapacidades ha sido un desafío constante. Históricamente, estas personas han sido marginadas en el mercado laboral, lo que ha limitado sus oportunidades de desarrollo económico y social (Tobías & Andrade, 2019, p.198). La promulgación de la Ley Orgánica de Discapacidades en 2012 fue un hito crucial, ya que reconoció y garantizó los derechos de estas personas, estableciendo un marco normativo destinado a asegurar su inclusión en el ámbito laboral (2012). Sin embargo, la implementación efectiva de esta ley y la eliminación de barreras estructurales y sistémicas siguen siendo desafíos significativos, lo que ha resultado en una eficacia limitada en la aplicación de estos derechos conforme a los estándares establecidos en el Principio de Eficacia de la Ley (Romero, 2021, p. 67).

## **2.- Definiciones**

### **2.1. Discapacidad**

La discapacidad es una condición que puede ser física, mental, intelectual o sensorial, y que limita la participación plena y efectiva de una persona en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas define la discapacidad de manera inclusiva, destacando la interacción entre la persona y diversas barreras que obstaculizan su participación social (2006, p. 4).

Desde una perspectiva doctrinaria, Silva (2020) añade que "la discapacidad no debe ser entendida solo como una limitación individual, sino como un concepto dinámico que depende de la interacción entre la persona y su entorno" (p. 56), subrayando la importancia de eliminar las barreras sociales y ambientales para lograr una inclusión plena.

### **2.2. Inclusión Laboral**

La inclusión laboral se refiere a la integración completa y equitativa de todas las personas en el entorno laboral, independientemente de sus características

personales o condiciones. En el caso de las personas con discapacidades, implica no solo la oportunidad de acceder a un empleo, sino también de disfrutar de condiciones laborales adecuadas, accesibilidad y la eliminación de barreras discriminatorias (Oliver & Barnes, 2019, p. 102).

Gómez (2021) añade que "la inclusión laboral no solo es una cuestión de acceso al empleo, sino de permanencia y desarrollo en el mismo, lo que implica adaptar las condiciones laborales y promover una cultura inclusiva en las organizaciones" (p. 210).

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

La Ley Orgánica de Discapacidades de Ecuador, promulgada en 2012, es una legislación que reconoce y garantiza los derechos de las personas con discapacidades en el país. Esta ley aboga por la igualdad de oportunidades y la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las personas con discapacidades, estableciendo un marco legal para su inclusión social y económica (2012, p. 1).

Según Armas (2020), "la Ley Orgánica de Discapacidades ha sido un avance crucial, pero su efectividad depende de la correcta implementación de sus disposiciones y la supervisión continua para evitar incumplimientos" (p. 45).

### **2.4. Código de Trabajo**

El Código de Trabajo es el cuerpo legal que regula las relaciones laborales en Ecuador, estableciendo los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores. Su objetivo principal es garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y asegurar que las condiciones de trabajo sean justas y equitativas. De acuerdo con el Código del Trabajo de Ecuador, "las disposiciones de este Código se aplican a todos los contratos de trabajo en el territorio nacional, con el fin de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores" (2022, p. 1).

Doctrinariamente, Pérez (2021) define el Código de Trabajo como "el conjunto normativo destinado a equilibrar las relaciones laborales, estableciendo un marco legal que regula los contratos, la remuneración, la jornada laboral y las condiciones de seguridad en el trabajo, con el fin de evitar abusos y garantizar los derechos del trabajador" (p. 75).

## **2.5. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

Adoptada por las Naciones Unidas en 2006, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es un tratado internacional que tiene como objetivo proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidades. Este instrumento jurídico promueve su plena participación en la sociedad, asegurando la no discriminación, la accesibilidad y el respeto a sus derechos humanos (p. 1).

Adoptada por las Naciones Unidas en 2006, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es un tratado internacional que tiene como objetivo proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidades. Este instrumento jurídico promueve su plena participación en la sociedad, asegurando la no discriminación, la accesibilidad y el respeto a sus derechos humanos (2006, p. 1). Martínez (2019) resalta que "la Convención es el pilar de un cambio global hacia la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, impulsando reformas significativas en varios países, incluido Ecuador" (p. 89).

## **2.5. Naturaleza Estable de Contratos de Trabajo**

La naturaleza estable de los contratos de trabajo se refiere a la característica de los contratos laborales que no tienen una fecha de finalización específica, lo que garantiza la continuidad del empleo mientras se cumplan las condiciones establecidas en el contrato y la legislación vigente. Este tipo de contrato, comúnmente conocido como contrato por tiempo indefinido, ofrece una mayor seguridad y estabilidad laboral para el trabajador, y es considerado la forma estándar de relación laboral en muchos sistemas jurídicos, incluido el ecuatoriano (Código del Trabajo, 2022, p. 60).

Para López (2021), "los contratos estables fomentan la permanencia y el compromiso del trabajador con la empresa, lo que, a su vez, puede aumentar la productividad y la cohesión laboral" (p. 134).

## **2.6. Contrato Indefinido**

El contrato indefinido es una modalidad de relación laboral en la que no se establece una fecha de finalización, garantizando así la continuidad del empleo mientras se mantengan las condiciones acordadas y no se presente una causa legal para

la terminación. Este tipo de contrato ofrece estabilidad y seguridad al trabajador, siendo la forma más común de contratación laboral en Ecuador (Código del Trabajo, 2022, p. 60).

Fernández (2020) señala que "el contrato indefinido es la base del empleo formal y establece una relación de confianza mutua entre empleador y empleado, donde se prevé un desarrollo profesional a largo plazo" (p. 29).

## **2.7. Contrato Emergente**

El contrato emergente es una modalidad de contratación temporal que surgió a raíz de la pandemia de COVID-19 mediante la Ley de Apoyo Humanitario en Ecuador. Este contrato se utiliza en situaciones excepcionales que requieren una respuesta rápida, como crisis económicas o proyectos específicos de corta duración, permitiendo a los empleadores ajustar rápidamente su fuerza laboral para atender necesidades urgentes, siempre bajo justificación legal y dentro de los límites establecidos por la normativa laboral (Cruz, 2023, p. 88).

Torres (2021) enfatiza que "si bien el contrato emergente ha sido útil en circunstancias excepcionales, su uso excesivo puede generar inseguridad laboral y la precarización de las condiciones de trabajo" (p. 97).

## **2.8. Abuso del Derecho**

El abuso del derecho, en el contexto laboral, se refiere al uso indebido o excesivo de un derecho otorgado por la ley, que si bien está permitido formalmente, se ejerce de manera contraria a su finalidad y provoca perjuicios injustificados a terceros. El Código del Trabajo de Ecuador establece que "el ejercicio de los derechos laborales debe ser de buena fe, con respeto a la justicia y equidad, evitando su uso abusivo" (2022, p. 45). Esto significa que el empleador o trabajador no debe aprovecharse de las normas laborales para perjudicar injustificadamente al otro.

Doctrinariamente, García (2021) sostiene que "el abuso del derecho en el ámbito laboral se presenta cuando, bajo la apariencia de legalidad, se utiliza una figura jurídica para evadir responsabilidades o afectar de manera desproporcionada los derechos de los trabajadores" (p. 101). Este concepto es especialmente relevante en el

uso de contratos temporales o emergentes que puedan precarizar las condiciones laborales.

## **2.9. Lex Ferenda**

El término *lex ferenda* hace referencia a la legislación que se considera deseable o futura, es decir, aquellas normas que se proponen para ser introducidas en el ordenamiento jurídico pero que aún no están vigentes. En derecho, se utiliza este concepto para discutir reformas legales que se consideran necesarias para adecuar la ley a las nuevas realidades sociales. Según el Código Civil de Ecuador, "*lex ferenda* se refiere a las normas que aún están en proceso de discusión o que se propone sean promulgadas para mejorar o actualizar el marco legal existente" (2020, p. 29).

Doctrinariamente, Muñoz (2022) menciona que "la *lex ferenda* representa una proyección normativa orientada a llenar vacíos legales o a actualizar el derecho positivo en función de las necesidades sociales emergentes" (p. 90). Este concepto es clave en las discusiones jurídicas sobre reformas y ajustes legislativos

Muñoz (2022) continua explicando "la *lex ferenda* en el derecho laboral surge como una respuesta a las dinámicas cambiantes del empleo, y su objetivo es proponer reformas legislativas que permitan una mejor protección de los derechos laborales" (p. 90). Este concepto es fundamental en el contexto de debates legislativos sobre la reforma de leyes que regulan el trabajo.

## **3.- Antecedentes Sobre Las Formas De Contratación Laboral En El Ecuador**

El mercado laboral en Ecuador se caracteriza por una diversidad de modalidades de contratación que buscan adaptarse a las necesidades tanto de empleadores como de trabajadores. Estas formas de contratación están reguladas por el Código del Trabajo y otras normativas específicas, y se han desarrollado en respuesta a las exigencias del mercado y las dinámicas económicas del país. A continuación, se exploran las principales modalidades de contratación laboral vigentes en Ecuador.

El contrato por tiempo indefinido es la forma de contratación más común en Ecuador, y se considera la regla general para establecer una relación laboral. Según el Código del Trabajo, este tipo de contrato no tiene una fecha de finalización establecida, lo que brinda estabilidad laboral al trabajador. Este contrato es crucial para garantizar la protección de los derechos laborales a largo plazo, ya que se presume que el vínculo laboral continuará mientras el trabajador cumpla con sus obligaciones y no exista una causa justificada para la terminación del contrato (Código del Trabajo, 2022, p. 60).

La importancia del contrato por tiempo indefinido radica en su capacidad para proporcionar seguridad económica y social al trabajador. En un contexto en el que la estabilidad laboral es fundamental para el bienestar individual y familiar, este tipo de contrato se presenta como la opción preferida por los trabajadores. Además, fomenta una relación de lealtad y compromiso entre el empleador y el empleado, lo que puede traducirse en una mayor productividad y un ambiente laboral más positivo.

En respuesta a las necesidades específicas del mercado laboral, Ecuador ha desarrollado diversas formas de contratos especiales. Uno de los más destacados es el contrato de aprendizaje, que tiene como objetivo facilitar la inserción laboral de jóvenes en formación. Este contrato, de duración limitada, permite a los jóvenes adquirir experiencia laboral mientras cumplen con sus estudios académicos, integrándolos de manera gradual en el mercado laboral formal (García & Morales, 2024, p. 82).

Otro ejemplo de contrato especial es el contrato de pasantía, dirigido a estudiantes que deben realizar prácticas profesionales como parte de su formación académica. Estos contratos tienen una finalidad educativa y están diseñados para complementar la formación teórica con experiencia práctica, bajo un marco regulatorio que asegura que se respeten los derechos de los pasantes y se eviten situaciones de explotación laboral.

Finalmente, el contrato emergente es una modalidad que ha cobrado relevancia en situaciones de urgencia o crisis. Este contrato se caracteriza por su flexibilidad y temporalidad, y se utiliza para atender necesidades imprevistas que requieren una rápida adaptación del mercado laboral. Su implementación es clave en momentos de crisis económicas o desastres naturales, donde es necesario movilizar rápidamente recursos humanos para atender situaciones excepcionales (Cruz, 2023, p. 88).

Aunque el contrato emergente ofrece soluciones rápidas y efectivas en momentos de crisis, es fundamental que su uso esté bien regulado para evitar que se convierta en una herramienta para precarizar el empleo. La normativa debe asegurar que este tipo de contrato se utilice exclusivamente en situaciones justificadas y que los derechos laborales de los trabajadores sean respetados en todo momento.

Como es el caso de los trabajadores con discapacidad, se establece en el artículo 47 de la Ley de Discapacidades que es obligación para las empresas que cuenten con más de 25 trabajadores contratar a personal con discapacidad. Sin embargo, se hace una exclusión respecto de las modalidades contractuales pues se establece que, para el cálculo de dicho porcentaje obligatorio, solo se tomará en cuenta a las contrataciones bajo modalidad indefinida. Limitando así el Derecho al Trabajo a la voluntad contractual de los organismos públicos y privados.

### **3.- Antecedentes Sobre Las Personas Con Discapacidades**

Las personas con discapacidades conforman una parte diversa y significativa de la población global. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), aproximadamente el 15% de la población mundial vive con algún tipo de discapacidad, lo que representa más de mil millones de personas (World Health Organization, 2021, p. 12). Este grupo enfrenta considerables desafíos en diversos aspectos de la vida, incluyendo el acceso al empleo y la participación activa en la fuerza laboral.

A lo largo de la historia, las personas con discapacidades han enfrentado sistemática discriminación y exclusiones en el ámbito laboral. Estas barreras han incluido la falta de accesibilidad física, actitudes negativas y estigmatización, así como políticas y prácticas discriminatorias. Tales factores han contribuido a tasas de desempleo y subempleo significativamente más altas entre las personas con discapacidades, limitando su capacidad para ejercer plenamente sus derechos y participar en igualdad de condiciones en la sociedad (Oliver, 2022, p. 101).

### **4.- Evolución De Los Derechos De Las Personas Con Discapacidades**

La evolución de los derechos de las personas con discapacidades ha sido un proceso gradual marcado por importantes hitos legales y significativos cambios sociales. A nivel internacional, la adopción de la Convención sobre los Derechos de

las Personas con Discapacidad por parte de las Naciones Unidas en 2006 representó un avance crucial en el reconocimiento de estas personas como sujetos de derechos plenos (2021, p. 93). Esta convención promueve principios fundamentales como la no discriminación, la accesibilidad, la igualdad de oportunidades y la plena participación en la sociedad.

En el contexto específico de Ecuador, la promulgación de la Ley Orgánica de Discapacidades en 2012 marcó un hito importante hacia la garantía de los derechos de las personas con discapacidades. Esta ley reconoce el derecho al trabajo digno y productivo como un componente esencial para la inclusión social y económica de estas personas. Sin embargo, la efectividad de estas disposiciones legislativas depende en gran medida de su implementación efectiva y de la eliminación de barreras estructurales y sistémicas que limitan el acceso equitativo al empleo (2022, p. 71).

## **5.- Contextualización Del Problema**

La inclusión laboral de las personas con discapacidades es un desafío esencial para alcanzar la equidad y la justicia social en el entorno laboral contemporáneo. A lo largo de los años, estas personas han enfrentado una serie de barreras significativas que dificultan su acceso a empleos dignos y condiciones laborales adecuadas. Estas barreras no solo han sido físicas y arquitectónicas, sino también legales y culturales, perpetuando una exclusión que atenta contra sus derechos fundamentales (Fajardo-Dolci & Ochoa-González, 2019, p. 113).

En el contexto ecuatoriano, al igual que en muchos países, las personas con discapacidades han sido históricamente marginadas en el mercado laboral. A pesar de los avances legislativos, como la promulgación de la Ley Orgánica de Discapacidades en 2012, que reconoce y garantiza los derechos de estas personas, persisten desafíos importantes. Uno de estos desafíos se encuentra en el artículo 47 de dicha ley, particularmente en su inciso final, el cual condiciona el cálculo del porcentaje de inclusión laboral a la naturaleza de los contratos establecidos por las empresas (Romero, 2020, p. 55).

## **6.- Problema De Investigación Y Justificación De La Reforma Propuesta**

A pesar de los avances legislativos, la exclusión laboral de las personas con discapacidades persiste debido a prácticas discriminatorias arraigadas y a interpretaciones restrictivas de las leyes existentes. El inciso final del artículo 47 de la Ley de Discapacidades en Ecuador ejemplifica esta problemática al condicionar el cálculo del porcentaje de inclusión laboral a la naturaleza de los contratos establecidos por las empresas. Esta disposición puede interpretarse como una forma de discriminación indirecta, al limitar el acceso al empleo en función de la forma contractual, en lugar de promover políticas y prácticas inclusivas que garanticen la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su condición de discapacidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2022, p. 47).

El artículo 47 de la Constitución de la República del Ecuador establece expresamente en su numeral 5 que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad debe ser respetado en igualdad de condiciones y establece la obligación de establecer políticas que garanticen el acceso al trabajo tanto en entidades públicas como en entidades privadas (Constitución de la República del Ecuador, 2020, p. 33).

Por lo tanto, el principal objetivo de esta investigación es proponer una reforma al inciso final del artículo 47 de la Ley de Discapacidades en Ecuador. La finalidad de esta reforma es eliminar esta barrera legal y promover un marco normativo que asegure el pleno ejercicio del derecho al trabajo digno y productivo para las personas con discapacidades. Así como garantizar lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador, esto es, el derecho al trabajo en igualdad de condiciones para las personas con discapacidad. Esta reforma busca alinear la legislación nacional con los derechos otorgados en la Constitución de la República del Ecuador y con los estándares internacionales de derechos humanos y contribuir a la construcción de una sociedad más inclusiva y justa para todos sus miembros.

## **C pulo II**

### **1.- Análisis Legal De La Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidades En Ecuador**

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en adelante CDPD, de las Naciones Unidas, adoptada en 2006 y ratificada por Ecuador, es un instrumento clave en la promoción de los derechos de las personas con discapacidades. Esta convención establece principios fundamentales como la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad. Además, exige a los Estados parte adoptar medidas adecuadas para asegurar el pleno ejercicio de estos derechos (2018, p. 23).

En Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades, promulgada en 2012, es el principal marco normativo que regula los derechos de las personas con discapacidades. Esta ley establece disposiciones específicas para la inclusión laboral, incluyendo cuotas de empleo en el sector público y privado. Sin embargo, el inciso final del artículo 47 condiciona el cálculo del porcentaje de inclusión laboral a la naturaleza de los contratos establecidos por las empresas, lo que puede generar barreras para la inclusión efectiva (Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES], 2020, p. 45).

El inciso final del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades presenta una limitación significativa para la inclusión laboral de las personas con discapacidades. Al condicionar el cálculo del porcentaje de inclusión laboral a la naturaleza de los contratos, se perpetúa una forma de discriminación indirecta que limita las oportunidades de empleo. Este análisis crítico busca evidenciar la necesidad de una reforma legal que elimine esta disposición restrictiva y promueva una inclusión laboral más efectiva y equitativa (Villacrés, 2021, p. 58).

El principio de eficacia de la ley es un concepto fundamental en el derecho, que se refiere a la capacidad de las normas jurídicas para producir los efectos que les son propios dentro del ordenamiento jurídico y en la sociedad. En otras palabras, una ley es eficaz si es cumplida y aplicada adecuadamente, logrando los objetivos para los cuales fue creada (Peña, 2020, p. 130).

El principio de eficacia implica que las normas jurídicas deben ser observadas y ejecutadas por los destinatarios a quienes van dirigidas, así como también por las autoridades encargadas de su aplicación. La eficacia de una ley no solo depende de su validez formal y material, sino también de su aceptación y acatamiento por parte de la comunidad (Sánchez, 2019, p. 95).

La eficacia de una ley está estrechamente relacionada con su validez. Una ley puede ser válida desde un punto de vista formal (es decir, creada siguiendo los procedimientos adecuados y dentro del marco de competencia de la autoridad que la emite), pero no necesariamente eficaz si no se cumple o no se aplica en la práctica. Como señala Bobbio, "la validez de una norma es una condición necesaria, pero no suficiente, para su eficacia" (Bobbio, 1991, citado en Pérez, 2020, p. 47).

En el contexto de la inclusión laboral de personas con discapacidades, la eficacia de las leyes es crucial para garantizar que los derechos reconocidos en la normativa se traduzcan en prácticas reales que mejoren la situación de este colectivo. La Ley Orgánica de Discapacidades de Ecuador, por ejemplo, establece cuotas de empleo y medidas de accesibilidad, pero su eficacia depende de la implementación efectiva y el compromiso tanto de empleadores como de las autoridades (MIES, 2020, p. 47).

La inclusión laboral de las personas con discapacidades no solo beneficia a los individuos, sino que también fortalece el tejido social y económico. La participación activa en el mercado laboral les permite alcanzar independencia económica, bienestar emocional y una mayor integración en la sociedad. Según Schur et al. (2018), la inclusión laboral promueve la autonomía personal y el reconocimiento social, lo que resulta en una mejora significativa en la calidad de vida de las personas con discapacidades (p. 102). Además, las empresas que fomentan la inclusión laboral suelen experimentar un aumento en la diversidad y creatividad dentro de sus equipos de trabajo, lo que puede llevar a soluciones más innovadoras y competitivas (Kulkarni & Lengnick-Hall, 2019, p. 352).

El contrato emergente, instaurado como una medida temporal en respuesta a la crisis económica provocada por la pandemia de COVID-19, ha tenido repercusiones significativas en el mercado laboral ecuatoriano, particularmente en la inclusión de

personas con discapacidad. Aunque fue diseñado para ofrecer flexibilidad a las empresas en tiempos de incertidumbre, su implementación masiva ha generado una tendencia preocupante: las empresas han comenzado a utilizar este tipo de contrato para eludir las obligaciones legales relacionadas con la contratación de personas con discapacidad, afectando negativamente su inclusión laboral. En consecuencia, se ha exacerbado la precarización de las condiciones laborales de este grupo vulnerable, creando nuevas barreras que dificultan su acceso a empleos dignos y estables.

Este análisis revela cómo la adopción del contrato emergente ha desvirtuado parcialmente los objetivos de la Ley Orgánica de Discapacidades. Si bien la ley busca promover la inclusión, la flexibilidad ofrecida por el contrato emergente ha resultado en un debilitamiento de las medidas que garantizan la participación de personas con discapacidad en el mercado laboral. Esto evidencia una necesidad urgente de revisar y reformar las disposiciones legales para asegurar que la inclusión laboral no se vea comprometida por interpretaciones restrictivas o por la adopción de modalidades de contratación más flexibles.

Antes de la introducción del contrato emergente, la participación de personas con discapacidad en el mercado laboral, aunque limitada, mostraba signos de mejora gradual. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en 2019, la tasa de empleo formal de personas con discapacidad alcanzaba el 4.5% del total de la población activa (INEC, 2019, p. 12). Sin embargo, tras la promulgación de la Ley de Apoyo Humanitario y la adopción del contrato emergente en 2020, esta cifra comenzó a disminuir significativamente. Estudios recientes muestran que, en 2022, la tasa de empleo formal de personas con discapacidad se redujo al 3.1%, lo que refleja una caída preocupante en su inclusión laboral (INEC, 2022, p. 15).

Estos datos subrayan el impacto negativo del contrato emergente en la contratación de personas con discapacidad. La flexibilidad que ofrece este contrato ha llevado a que las empresas prefieran evitar las obligaciones legales asociadas con los contratos indefinidos, afectando así la estabilidad laboral de este grupo. Es evidente que la reducción en la tasa de empleo formal de personas con discapacidad está directamente relacionada con el aumento en el uso del contrato emergente, lo que refuerza la necesidad de una reforma que garantice la efectiva inclusión laboral sin importar la modalidad contractual.

## 2.- Legislación Comparada

La inclusión laboral de personas con discapacidad es una cuestión crucial para la equidad y la justicia social en el ámbito laboral. Diferentes países han adoptado políticas variadas para asegurar la participación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Este ensayo explora cómo se aborda la inclusión laboral en varios países, incluyendo una comparación con la legislación ecuatoriana, enfocándose en los porcentajes mínimos de inclusión, las medidas complementarias y los desafíos asociados.

En la Unión Europea, las leyes varían entre los estados miembros. Alemania, por ejemplo, exige que las empresas con más de 20 empleados tengan al menos el 5% de su personal compuesto por personas con discapacidad. Las empresas que no cumplen con esta cuota deben pagar una contribución al fondo para el empleo de personas con discapacidad (Schnitzler, 2022, p. 45). Francia, por su parte, establece una cuota del 6% para empresas con más de 20 empleados, ofreciendo incentivos fiscales y subsidios para aquellas que superan la cuota (Lemoine & Valois, 2021, p. 102).

En Brasil, la Ley de Inclusión de Personas con Discapacidad (Ley N.º 13.146/2015) requiere que las empresas con más de 100 empleados mantengan entre el 2% y el 5% de su personal compuesto por personas con discapacidad. La ley está acompañada de programas de capacitación y sensibilización para empleadores (Oliveira, 2023, p. 78). En México, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad promueve la igualdad de oportunidades sin imponer cuotas específicas, optando por un enfoque basado en medidas voluntarias y obligatorias (García, 2023, p. 154).

En Estados Unidos, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) de 1990 no establece cuotas mínimas para la inclusión de personas con discapacidad. En lugar de ello, la ADA prohíbe la discriminación laboral y exige adaptaciones razonables en el lugar de trabajo (Dunn & Klotz, 2023, p. 60). Aunque esta ley ha sido clave para mejorar la accesibilidad y las oportunidades laborales, algunos argumentan que la falta de cuotas concretas puede limitar el impacto en términos de representación real.

Ecuador ha abordado la inclusión laboral de personas con discapacidad a través de la Ley Orgánica de Discapacidades. La legislación ecuatoriana requiere que las empresas con más de 25 empleados contraten al menos el 4% de su personal con discapacidad. Sin embargo, un desafío importante es que esta cuota solo se aplica a los contratos laborales estables. Esto ha llevado a una práctica común de contratar a personas con discapacidad bajo contratos temporales o de servicio, que no cuentan para el porcentaje mínimo requerido (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p. 12).

Este enfoque ha sido criticado por no reflejar la realidad del mercado laboral, donde los contratos temporales son prevalentes. Por tanto, aunque la ley ecuatoriana establece un porcentaje mínimo de inclusión, la efectividad de esta medida está limitada por la forma en que se contabilizan los contratos laborales. En respuesta a estas críticas, algunos proponen reformas para incluir todos los tipos de contratos en el cálculo del porcentaje de inclusión, lo cual podría mejorar la representación real de personas con discapacidad en el lugar de trabajo (González, 2023, p. 30).

Comparando la legislación ecuatoriana con la de otros países, se observa que el enfoque ecuatoriano, que limita el porcentaje de inclusión a contratos estables, presenta desafíos significativos. Mientras que en Europa se utilizan cuotas obligatorias con incentivos y sanciones para fomentar la inclusión efectiva, y en América Latina se combinan cuotas con programas de apoyo, Ecuador enfrenta un problema de implementación debido a la exclusión de contratos temporales. En Estados Unidos, el enfoque de no discriminación y adaptaciones razonables ofrece flexibilidad, pero carece de cuotas específicas, lo que puede resultar en menor representación directa.

La comparación de la legislación internacional sobre el porcentaje mínimo de inclusión de personas con discapacidad en el trabajo revela que diferentes enfoques tienen sus ventajas y limitaciones. Las cuotas obligatorias acompañadas de incentivos y medidas de apoyo parecen ser más efectivas en la promoción de la inclusión laboral. En contraste, el enfoque ecuatoriano, que limita el cálculo del porcentaje a contratos estables, muestra limitaciones prácticas que podrían abordarse con reformas que incluyan todos los tipos de contratos. Cada país debe considerar su contexto específico al diseñar políticas para la inclusión laboral, buscando un equilibrio entre obligaciones legales, incentivos y apoyo para lograr una verdadera integración en el mercado laboral.

### **3.- Análisis Del Contrato Emergente**

#### **3.1. Antecedentes**

El contrato emergente en Ecuador surge en el contexto de la crisis sanitaria y económica desencadenada por la pandemia del COVID-19 en 2020. El Estado, en un esfuerzo por proteger el empleo y al mismo tiempo proporcionar herramientas a los empleadores para gestionar sus operaciones en tiempos difíciles, introdujo reformas a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Estas reformas incluyeron la creación de contratos de carácter temporal y flexible, que permitieran la continuidad del empleo sin sacrificar los derechos laborales básicos.

Según el Ministerio de Trabajo de Ecuador, el contrato emergente "se concibe como una medida excepcional para preservar el empleo formal en situaciones extraordinarias" (2020, p. 45). La introducción de esta modalidad contractual responde a la necesidad de proteger tanto a empleadores como a trabajadores en un entorno de incertidumbre económica.

#### **3.2. Finalidad**

La principal finalidad del contrato emergente es proporcionar flexibilidad laboral en circunstancias adversas, garantizando al mismo tiempo la estabilidad del empleo formal. Esta flexibilidad se manifiesta en términos de duración, horas de trabajo y remuneración, permitiendo a las empresas adaptarse a fluctuaciones económicas sin recurrir a despidos masivos. A diferencia de los contratos tradicionales, el contrato emergente ofrece un marco más adaptable a las necesidades cambiantes del mercado laboral.

De acuerdo con García y Muñoz (2021), "el contrato emergente tiene como objetivo primordial la conservación del empleo, aunque con condiciones flexibles y temporales que pueden afectar el bienestar a largo plazo de los trabajadores" (p. 178). Sin embargo, también se reconoce que, aunque se busca una mayor adaptabilidad, es fundamental que estos contratos respeten los derechos laborales esenciales, como la remuneración justa y la seguridad social.

### **3.3. Problemas de Aplicación**

A pesar de las ventajas que presenta el contrato emergente, su aplicación ha enfrentado varios desafíos. Uno de los principales problemas es la falta de claridad en su regulación, lo que ha generado incertidumbre tanto para empleadores como para empleados. Además, en algunos casos, se ha señalado que los empleadores han utilizado esta figura para precarizar las condiciones laborales, incumpliendo con los derechos de los trabajadores.

Según un estudio realizado por Pérez (2022), "la implementación del contrato emergente ha sido problemática debido a la ausencia de mecanismos efectivos de supervisión y control, lo que ha derivado en abusos por parte de algunos empleadores" (p. 99). Esto ha generado una creciente preocupación entre los sindicatos y organismos defensores de los derechos laborales, quienes consideran que este tipo de contratos podrían erosionar las conquistas laborales obtenidas en décadas anteriores.

### **3.4. Derechos De Las Personas Con Discapacidad**

Un tema importante relacionado con el contrato emergente y que ha generado inquietudes en torno a la inclusión laboral es el impacto que esta modalidad tiene sobre los derechos de las personas con discapacidad. La Ley Orgánica de Discapacidades en Ecuador establece que las empresas deben cumplir con un porcentaje mínimo de inclusión de personas con discapacidad en sus plantillas laborales, pero esta obligación sólo aplica para los contratos de naturaleza estable. Esto excluye de manera significativa a las personas con discapacidad que son contratadas bajo modalidades temporales, como el contrato emergente, lo que limita sus oportunidades de acceso a un empleo estable y adecuado.

Según la Ley Orgánica de Discapacidades, "para el cálculo del porcentaje mínimo de inclusión de personas con discapacidad, solo se tomarán en cuenta los contratos de naturaleza estable" (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018, p. 34). Esta disposición ha sido objeto de críticas, ya que no se ajusta a la realidad del mercado laboral, donde predominan los contratos temporales, como los emergentes. Como resultado, muchas empresas eluden su responsabilidad de inclusión, contratando a personas con discapacidad de manera temporal sin que estos contratos sean considerados para el cumplimiento del porcentaje obligatorio.

La Organización Internacional del Trabajo (2021) señala que "la exclusión de los contratos temporales en el cálculo de inclusión laboral de personas con discapacidad es una barrera importante para la plena integración de esta población en el mercado laboral" (p. 29). Por lo tanto, la normativa actual genera un vacío legal que impacta negativamente en el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, limitando su participación en igualdad de condiciones con otros trabajadores.

### **3.5. El Abuso del Derecho En La Implementación Del Contrato Emergente**

A pesar de la justificación detrás de la creación del contrato emergente, se ha observado un uso abusivo de esta figura por parte de ciertos empleadores, quienes lo han utilizado como un medio para precarizar las condiciones laborales y evadir las responsabilidades inherentes a los contratos de trabajo de naturaleza indefinida. Este abuso consiste en emplear el contrato emergente en situaciones que no justifican su utilización, lo que genera una desprotección para los trabajadores.

De acuerdo con Pérez (2022), "el abuso del derecho en el ámbito laboral se manifiesta cuando los empleadores utilizan figuras contractuales excepcionales, como el contrato emergente, para sustituir formas más estables de empleo, limitando así los derechos laborales básicos, tales como la estabilidad y la seguridad social" (p. 142). Este fenómeno afecta principalmente a trabajadores vulnerables, que ven reducido su acceso a prestaciones laborales plenas y seguridad en el empleo, aspectos fundamentales para el bienestar económico y social de cualquier trabajador.

Además, Carrillo (2021) argumenta que "la flexibilidad que ofrece el contrato emergente ha sido mal interpretada por algunos empleadores, quienes lo han implementado en sectores donde no existen razones de emergencia que justifiquen su uso, lo que constituye un claro abuso del derecho laboral" (p. 77). Esta práctica genera un desequilibrio en la relación laboral, ya que coloca al trabajador en una posición de mayor vulnerabilidad, disminuyendo su poder de negociación y la protección de sus derechos laborales.

Este tipo de abusos también plantea problemas de cumplimiento de la legislación sobre inclusión de personas con discapacidad. Dado que los contratos emergentes no son considerados de "naturaleza estable," muchas empresas eluden su responsabilidad de inclusión laboral al contratar personas con discapacidad de manera temporal. Como

señala García (2023), "la falta de mecanismos de control efectivos ha facilitado el uso del contrato emergente como herramienta para evitar el cumplimiento de normativas de inclusión laboral, afectando negativamente a las personas con discapacidad" (p. 88). En este sentido, el uso abusivo del contrato emergente perpetúa la exclusión de sectores vulnerables del mercado laboral y contribuye a la precarización del trabajo.

El contrato emergente representa una herramienta crucial en tiempos de crisis, al proporcionar flexibilidad y protección a las relaciones laborales. Sin embargo, su correcta implementación depende de una regulación clara y mecanismos de control eficientes. En particular, el marco normativo actual no contempla de manera adecuada la inclusión de personas con discapacidad en los contratos temporales, lo que genera un incumplimiento en las obligaciones de las empresas en este ámbito.

Es necesario que tanto el Estado como los actores laborales trabajen en conjunto para garantizar que esta figura contractual cumpla con su objetivo de preservar el empleo sin afectar los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente aquellos que pertenecen a grupos vulnerables como las personas con discapacidad.

#### **4.- Propuesta De Reforma Al Artículo 47 De La Ley Orgánica De Discapacidades**

Con este contexto en mente, se propone la reforma del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades de Ecuador. Esta reforma es crucial para garantizar que los derechos de las personas con discapacidades se respeten plenamente, eliminando cualquier barrera que limite su acceso equitativo al empleo. La reforma busca ajustar el marco legal para asegurar que las disposiciones relativas a la inclusión laboral no se vean obstaculizadas por interpretaciones restrictivas, sino que promuevan una verdadera igualdad de oportunidades. De esta manera, se contribuirá al desarrollo de una sociedad más inclusiva, justa y equitativa para todos (MIES, 2020, p. 50).

La reforma propuesta al artículo 47 de la LOD es esencial para garantizar una inclusión laboral efectiva y equitativa para las personas con discapacidades. La modificación de esta disposición busca eliminar barreras que limitan el acceso al empleo y asegurar que las políticas de inclusión no se vean comprometidas por interpretaciones restrictivas o modalidades contractuales temporales (MIES, 2023). La reforma debe enfocarse en ajustar el marco legal para que promueva una verdadera

igualdad de oportunidades y mejore la participación de personas con discapacidades en el mercado laboral.

El impacto positivo de una inclusión laboral efectiva es significativo. La participación activa en el mercado laboral permite a las personas con discapacidades alcanzar independencia económica, bienestar emocional y una mayor integración social (Schur et al., 2018). Las empresas que fomentan la inclusión también experimentan beneficios como un aumento en la diversidad y creatividad dentro de sus equipos, lo que puede resultar en soluciones más innovadoras y competitivas (Kulkarni & Lengnick-Hall, 2019).

En conclusión, para lograr una verdadera inclusión laboral de personas con discapacidades en Ecuador, es fundamental revisar y reformar las disposiciones legales actuales. La propuesta de reforma al artículo 47 de la LOD es un paso necesario para asegurar que los derechos de las personas con discapacidades sean plenamente respetados y que se promueva una igualdad de oportunidades efectiva en el ámbito laboral.

## Conclusiones

### I. Necesidad de Reforma Legislativa para la Inclusión Laboral Efectiva

La Ley Orgánica de Discapacidades de 2012 ha sido un avance significativo en la promoción de la igualdad de derechos para las personas con discapacidades en Ecuador. Sin embargo, el inciso final del artículo 47, que condiciona el cálculo del porcentaje de inclusión laboral a la naturaleza de los contratos, crea una barrera que limita la inclusión efectiva. Para garantizar una integración laboral real y equitativa, es crucial reformar este artículo, eliminando la distinción entre contratos a plazo fijo e indefinidos. Esto permitirá una evaluación más objetiva y equitativa de la inclusión laboral sin que las condiciones contractuales actúen como un impedimento.

### II. Impacto Negativo en las Oportunidades de Empleo:

La normativa actual puede reducir las oportunidades de empleo para personas con discapacidades, al permitir que los empleadores opten por contratos que no favorecen su inclusión. Esta situación perpetúa una forma de discriminación indirecta, ya que la distinción en los tipos de contrato puede desincentivar la contratación de personas con discapacidades. Para abordar este problema, es necesario asegurar que la ley promueva activamente la inclusión y elimine prácticas que favorezcan la exclusión laboral de estas personas.

### III. Alineación con Principios Internacionales de Derechos Humanos:

La reforma del artículo 47 debe alinearse con los principios de igualdad y no discriminación establecidos en tratados internacionales y en la normativa nacional sobre derechos laborales. Al eliminar las barreras legales que limitan la inclusión laboral de personas con discapacidades, Ecuador podrá cumplir de manera más efectiva con sus compromisos internacionales y garantizar que los derechos laborales de estas personas sean respetados y promovidos en el entorno laboral. Esta medida es esencial para avanzar hacia una sociedad más inclusiva y justa.

## Recomendaciones

Proponer a través de la LEX FERENDA una reforma al inciso final del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades para eliminar la condicionante relacionada con la naturaleza de los contratos y asegurar que el cálculo del porcentaje de inclusión laboral se base en criterios inclusivos y no discriminatorios, contenida en el inciso final.

De manera que el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades quedaría de la siguiente manera:

**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.

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de las personas con discapacidad.

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley.

Es preciso mencionar que el inciso final del artículo respecto del cual se propone la reforma, en el sentido de que se elimina el mismo, contiene lo siguiente:

Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.

## Referencias

- Barnes, C., & Mercer, G. (2020). *Exploring Disability: A Sociological Introduction* (2da ed.). Polity Press.
- Carrillo, A. (2021). Abuso del derecho en el uso de figuras contractuales temporales. *Revista de Derecho Laboral Latinoamericano*, 35(2), (pp. 74-79).
- Código Civil. (2020). Registro Oficial Suplemento 12. Recuperado de <https://www.derecho.gob.ec/codigo-civil> el 21 de agosto de 2024.
- Código del Trabajo. (2022). Registro Oficial Suplemento 1678. Recuperado de <https://www.trabajo.gob.ec/codigo-del-trabajo-ecuador> el 21 de agosto de 2024.
- Cruz, F. (2023). *Contratación laboral y necesidades emergentes en Ecuador* (p. 88). Editorial del Trabajo.
- Degener, T. (2017). Disability in a Human Rights Context. *Journal of Legal Medicine*, 36 (2), (pp. 25-40).
- Dunn, D., & Klotz, M. (2023). *The Americans with Disabilities Act: A Comprehensive Guide* (pp. 300-323). Cambridge University Press.
- Fajardo-Dolci, G., & Ochoa-González, A. (2019). *Discapacidad e Inclusión: Perspectivas y Retos en el Siglo XXI*. Fondo de Cultura Económica.
- Finkelstein, V. (2001). *The Social Model of Disability Repossessed*. Leeds Disability Archive.
- Fleischer, D., & Zames, F. (2021). *Disability Rights Movement: From Charity to Confrontation* (3ra ed.). Temple University Press.
- García, E. (2023). *Legislación Mexicana sobre Inclusión de Personas con Discapacidad* (pp. 4-11). Editorial Jurídica Mexicana.
- García, J., & Muñoz, L. (2021). *El impacto de las reformas laborales en tiempos de crisis*. Editorial Jurídica.
- García, M. (2021). *Principios de Derecho Civil: Abuso del Derecho*. Editorial Jurídica Internacional.
- García, M. (2021). *Principios de Derecho Laboral: Abuso del Derecho en el Ámbito Laboral*. Editorial Jurídica Internacional.
- García, M. (2023). *Inclusión laboral y derechos de las personas con discapacidad en Ecuador*. Editorial Derecho y Sociedad.

- González, M. (2023). Reformas a la Ley de Inclusión Laboral en Ecuador. *Revista de Derecho Laboral* 15(2), (pp. 25-35.)
- Kulkarni, M., & Lengnick-Hall, C. A. (2019). Overcoming Ability Barriers: Benefits and Challenges of Implementing Disability Inclusion Practices. *Academy of Management Perspectives*, 33(3), (pp. 352-368).
- Lang, R. (2020). The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Global Perspective on Inclusive Development. *Disability & Society*, 35(7), (pp. 1062-1075).
- Lemoine, G., & Valois, G. (2021). La Política Francesa de Inclusión Laboral (pp. 2-8). Ediciones de la Universidad de París.
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). Registro Oficial Suplemento 796. Recuperado de <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/leyes-organicas/ley-organica-de-discapacidades> el 13 de agosto de 2024.
- Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES]. (2020). Guía de Implementación de la Ley Orgánica de Discapacidades. Recuperado de <https://www.mies.gob.ec/guias-leyes> el 13 de agosto de 2024.
- Ministerio de Trabajo de Ecuador. (2020). Guía de implementación del contrato emergente en Ecuador. Ministerio de Trabajo.
- Muñoz, A. (2022). Reformas Laborales y Lex Ferenda: Proyecciones Jurídicas.\* Editorial Derecho y Sociedad.
- Muñoz, A. (2022). Teoría General del Derecho: Lex Ferenda y Reforma Legislativa. Editorial Derecho y Sociedad.
- Oliver, M., & Barnes, C. (2019). *The New Politics of Disablement* (2da ed.). Palgrave Macmillan.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Estudios sobre los contratos temporales en América Latina. OIT.
- Pérez, L. (2020). El Principio de Eficacia en el Derecho: Fundamentos y Aplicaciones. *Revista de Derecho Constitucional*, 18(2), (pp. 47-58).
- Pérez, L. (2022). Precarización laboral y abuso de contratos temporales en Ecuador. Editorial Jurídica Internacional.
- Pérez, R. (2022). Precarización laboral en tiempos de pandemia: El caso del contrato emergente en Ecuador. *Revista de Derecho Laboral*, 15(2), (pp. 95-110).
- Romero, F. (2020). La Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en Ecuador: Desafíos y Oportunidades. Editorial Jurídica.

- Sánchez, J. (2019). *Eficacia y Validez de las Normas Jurídicas: Una Perspectiva Crítica*. Editorial Jurídica.
- Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2018). *People with Disabilities: Sidelined or Mainstreamed?* Cambridge University Press.
- Schnitzler, J. (2022). *Disability Employment Laws in Germany* (pp. 269-275). Springer.
- Stone, D. L., & Colella, A. (2023). A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations. *Academy of Management Review*, 22(1), (pp. 352-378.)
- Tobías, M., & Andrade, L. (2019). *El Mercado Laboral y la Inclusión de Personas con Discapacidades en Ecuador: Un Estudio de Caso*. Editorial Universitaria.
- United Nations. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Recuperado de <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf> el 13 de agosto de 2024.
- Villacrés, P. (2021). Análisis Crítico del Inciso Final del Artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades en Ecuador. *Revista Ecuatoriana de Derecho*, 15(2), (pp. 58-72)
- Winzer, M. (2021). *From Integration to Inclusion: A History of Special Education*. Gallaudet University Press.
- World Health Organization. (2021). *World Report on Disability*. Recuperado de [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2021](https://www.who.int/disabilities/world_report/2021) el 13 de agosto de 2024.



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Manosalvas Navarrete, Nadia Fiorella**, con C.C. #0923279251; autora del trabajo de titulación: **Limitación al derecho del trabajo en la Ley de Discapacidades en Ecuador**, previo a la obtención del título de **ABOGADO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos 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.- Autorizamos 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, 30 de agosto 2024**

f. Nadia Manosalvas

**Manosalvas Navarrete, Nadia Fiorella**

**C.C: 0923279251**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

|  |  |  |    |
|--|--|--|----|
| <b>TEMA Y SUBTEMA:</b>   | Limitación al derecho del trabajo en la Ley de Discapacidades en Ecuador.  |  |    |
| <b>AUTOR(ES)</b>   | Manosalvas Navarrete, Nadia Fiorella   |  |    |
| <b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>   | Abg. De La Pared Darquea, Johnny Dagoberto, Mgs.   |  |    |
| <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>TÍTULO OBTENIDO:</b>  | Abogado  |  |    |
| <b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>   | 30 de agosto de 2024   | <b>No. DE PÁGINAS:</b>                   | 26 |
| <b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>  | Derecho Laboral, Derecho Constitucional, Ley de Discapacidades   |  |    |
| <b>PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:</b>   | Inclusión laboral, personas con discapacidades, discriminación, avances legislativos, Revolución Industrial, movimientos por los derechos civiles, |  |    |
| <b>RESUMEN/ABSTRACT</b> (150-250 palabras):  |  |  |    |
| <p>El presente trabajo analiza la evolución histórica de la inclusión laboral de personas con discapacidades, destacando la discriminación que han enfrentado a lo largo del tiempo y los avances legislativos alcanzados para promover sus derechos. A nivel global, las personas con discapacidades han sido marginadas social y laboralmente, aunque con la Revolución Industrial y los movimientos por los derechos civiles se ha incrementado la conciencia sobre su inclusión. En Ecuador, la promulgación de la Ley Orgánica de Discapacidades en 2012 representa un hito significativo, aunque persisten desafíos en su implementación efectiva. La investigación se enfoca en proponer una reforma al inciso final del artículo 47 de esta ley, que actualmente limita y condiciona la inclusión laboral de personas con discapacidades según la naturaleza de los contratos, lo cual puede interpretarse como discriminación indirecta. La propuesta busca eliminar esta barrera legal y fomentar un marco normativo que garantice igualdad de oportunidades laborales para todas las personas con discapacidades, alineándose con los estándares internacionales de derechos humanos.</p> |  |  |    |
| <b>ADJUNTO PDF:</b>  | <input checked="" type="checkbox"/> SI   | <input type="checkbox"/> NO              |    |
| <b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>  | <b>Teléfono:</b><br>+593 989489269   | <b>E-mail:</b> nadiamanosalvas@gmail.com |    |
| <b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>   | <b>Nombre:</b> Reynoso Gaute, Maritza Ginette  |  |    |
|  | <b>Teléfono:</b> +593-4-3804600  |  |    |
|  | <b>E-mail:</b> maritza.reynoso@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>  |  |  |    |