



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE ABOGADO**

**TÍTULO: VINCULACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON
CAPACIDADES ESPECIALES, AL TENOR DEL ARTÍCULO 47
NUMERAL 5, DE LA CONSTITUCIÓN
DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR,
CANTÓN SALINAS, PROVINCIA
DE SANTA ELENA,
2021.**

AUTORES:

GABRIEL DAVID ESCANDÓN DÍAZ

LESLIE ESPERANZA CEDEÑO RUIZ

DOCENTE TUTOR:

ABG. DANIEL PROCEL CONTRERAS, MSC

LA LIBERTAD – ECUADOR

2022



**UNIVERSIDADESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE ABOGADO**

**TÍTULO: VINCULACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON
CAPACIDADES ESPECIALES, AL TENOR DEL ARTÍCULO 47
NUMERAL 5, DE LA CONSTITUCIÓN
DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR,
CANTÓN SALINAS, PROVINCIA
DE SANTA ELENA,
2021.**

AUTORES:

GABRIEL DAVID ESCANDÓN DÍAZ

LESLIE ESPERANZA CEDEÑO RUIZ

DOCENTE TUTOR:

ABG. DANIEL PROCEL CONTRERAS, MSC

LA LIBERTAD – ECUADOR

2022

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del trabajo de titulación "VINCULACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES, AL TENOR DEL ARTÍCULO 47 NUMERAL 5, DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, 2021 elaborado por Escandón Díaz Gabriel David y Cedeño Ruiz Leslie Esperanza, egresados de la Carrera de Derecho, Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, me permito declarar que luego de haber dirigido científica y técnicamente el desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente,



Ab. Daniel Procel. Msc.

TUTOR

VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

Lcdo. Dennys Mauricio Panchana Yagual, Mgtr.

Celular: 0939211033

Correo: dennys.panchana@educacion.gob.ec

CERTIFICACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

Yo, **DENNYS MAURICIO PANCHANA YAGUAL**, en mi calidad de **LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO EDUCACIONAL**, por medio de la presente tengo a bien indicar que he leído y corregido el trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del Título de Abogado, denominado **"VINCULACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES, AL TENOR DEL ARTÍCULO 47 NUMERAL 5, DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, 2021"**, de los estudiantes: **ESCANDÓN DÍAZ GABRIEL DAVID y CEDEÑO RUÍZ LESLIE ESPERANZA**.

Certifico que está redactado con el correcto manejo del lenguaje, claridad en las expresiones, coherencia en los conceptos e interpretaciones, adecuado empleo en la sinonimia. Además de haber sido escrito de acuerdo a las normas de ortografía y sintaxis vigentes.

Es cuanto puedo decir en honor a la verdad y autorizo a los interesados hacer uso del presente como estimen conveniente.

Santa Elena, 15 de enero del 2022



Lcdo. Dennys Panchana Yagual, Mgtr.

CL. 0919400176

LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAGISTER EN ADMINISTRACION Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Nº DE REGISTRO DE SENEYCOT 1031-2018-1947613

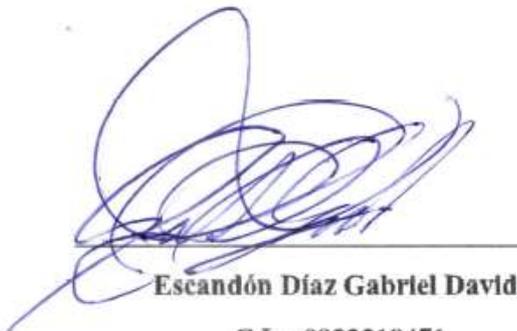
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

El presente Trabajo de Titulación con el título de “VINCULACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES, AL TENOR DEL ARTÍCULO 47 NUMERAL 5, DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, 2021.”, elaborado por Escandón Díaz Gabriel David y Cedeño Ruiz Leslie Esperanza, declaran que la concepción, análisis y resultados son originales y aportan a la actividad científica, educativa, empresarial y administrativa.

Transferencia de derechos autorales.

Declaro que, una vez aprobado el tema de investigación otorgado por la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud, Carrera de Derecho pasan a tener derechos autorales correspondientes, que se transforman en propiedad exclusiva de la Universidad Estatal Península de Santa Elena y, su reproducción, total o parcial en su versión original o en otro idioma será prohibida en cualquier instancia.

Atentamente,



Escandón Díaz Gabriel David

C.I.: 0923318471

gabrieldavidescandon@yahoo.com



Cedeño Ruiz Leslie Esperanza

C.I.: 0927941666

lesliecedenoruz@gmail.com

La Libertad. 18 de Enero del 2022

CERTIFICACIÓN ANTIPLAGIO

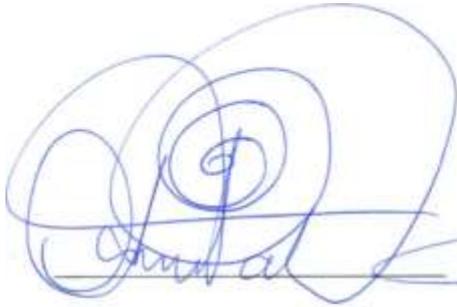
En mi calidad de Docente Tutora del Trabajo de Unidad de Integración Curricular del trabajo de integración curricular del título: "VINCULACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES, AL TENOR DEL ARTÍCULO 47 NUMERAL 5, DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, 2021.", cuya autoría corresponde a las estudiantes ESCANDÓN DÍAZ GABRIEL DAVID Y CEDEÑO RUIZ LESLIE ESPERANZA de la carrera de Derecho, CERTIFICO, que el contenido de dicho trabajo ha sido sometido a la validación en sistema anti plagio URKUND, obteniendo un porcentaje de similitud del 6 %, cumpliendo así con los parámetros técnicos requeridos para este tipo de trabajos académicos.

Atentamente


Ab. Daniel Procel. Msc.

PROFESOR TUTOR

TRIBUNAL DE GRADO



Abg. Ana Tapia Blacio, Mgt.
DIRECTORA CARRERA



Abg. Victor Coronel Ortiz, Mgt.
DOCENTE ESPECIALISTA



Ab. Daniel Procel, Msc.
PROFESOR TUTOR



Ab. Brenda Reyes Tomalá, Mgt
PROFESOR DE ÁREA

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi hijo con todo mi corazón, Natanael, tú eres mi mayor motivación, pensando en poder brindarte un mejor futuro me convencía de mi capacidad.

Pensar que en algún momento pudiera servirte de inspiración para que conquistes cada cosa que te propongas.

Cedeño Ruiz Leslie Esperanza

Dedico este trabajo con toda la fuerza de mi ser a mis padres, Juan y Sandra. Ustedes que me dieron la vida, un hogar lleno de amor y estabilidad, que hicieron y aún hacen todo por mí y mi familia, sin esperar nunca nada a cambio, esta es la mejor forma que encontré de compensar mis errores y de merecer llamarme orgullosamente hijo suyo.

Escandón Díaz Gabriel David

AGRADECIMIENTOS

Dios, por tu amor y benevolencia conmigo aun en estos duros tiempos, por tu sabiduría puesta en mí para desarrollar este trabajo de investigación y cumplir mi carrera profesional. A mis padres, cada anhelo e inspiración que sembraron en mi vida al forjar con esfuerzo y trabajo duro el camino, para brindarme cada oportunidad, sus consejos y lecciones me hicieron la persona que soy y siempre marcaran mi actuar. A mi esposo, lograr esto hubiera sido aún más difícil sin su apoyo, gracias por creen en mí, por tu comprensión en los momentos difíciles, esta victoria es nuestra, como todo lo que nos hemos propuesto por nuestro hijo. A mis profesoras y profesores, cada uno de ellos dejo en mí una huella y contribuyo de manera esencial a este momento. Agradezco también a mi tutor Ab. Daniel Procel. Msc por la guía recibida y en especial a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, por ser un ente referente de formación profesional de calidad.

Cedeño Ruiz Leslie Esperanza

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, Padre y Creador, porque tu infinito amor es la fuerza que me impulsa día a día a superarme en todo sentido, dejando lo malo y todo lo que no necesito atrás del camino que desde niño trataste para mí. A mis padres, que, a pesar de todos mis errores, y de que decidí trazar el camino de mi vida muy distinto a como ellos esperaban, nunca dejaron de quererme y orar por mí y que hasta hoy velan por mi bienestar y felicidad. A la familia que desde hace años decidí formar, mi esposa e hijos, por quienes precisamente mis planes de vida cambiaron, y aún a pesar de todas mis ausencias han sabido comprenderme, porque saben que a final de cuentas hago lo que hago por darles lo mejor cada día. A mi hermano Diego, mi compañero de vida y cómplice desde niños, mi apoyo incondicional en el camino hacia la cima del éxito empresarial, el único que me impulsó a tomar esta Carrera, porque nunca pudo tolerar en mí la mediocridad y el conformismo. A mis profesoras y profesores, a quienes debo todos las habilidades y conocimientos adquiridos, y en especial a mi estimado tutor Ab. Daniel Procel. Msc por ser una guía en mi carrera, y a la Universidad Estatal Península de Santa Elena por ser el lugar donde me formé para el cumplimiento de mi meta de ser un profesional en Derecho.

Escandón Díaz Gabriel David

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA	i
CONTRAPORTADA	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA	iv
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD	v
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	vi
TRIBUNAL DE GRADO	vii
DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTOS	ix
ÍNDICE DE CONTENIDO	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
RESUMEN EJECUTIVO	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	3
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 Formulación del problema	5
1.3 OBJETIVOS	5
1.3.1 Objetivo General	5
1.3.2 Específicos	6
1.4 Justificación del problema	6
1.5 Variables	7
1.6 Idea a defender	7
CAPITULO II	8
MARCO REFERENCIAL	8

2.1 Marco Teórico	8
2.1.1 Generalidades de las Personas con discapacidad	8
2.1.2. Origen histórico de las Personas con discapacidad	10
2.1.3 Tipos de discapacidad	11
2.1.4 Factores que inciden en la exclusión de las Personas con discapacidad	14
2.1.5 Beneficios de las personas con discapacidad	15
2.1.6 Inclusión laboral de las Personas con discapacidad	16
2.1.7 Aspectos laborales en las Personas con discapacidad	17
2.1.8 Inclusión laboral e igualdad de las Personas con discapacidad	19
2.1.9 Análisis situacional de las Personas con discapacidad en el campo laboral	20
2.1.10 Aspectos legislativos sobre el cumplimiento del derecho laboral de las Personas con discapacidad	21
2.1.11 Normativas jurídicas del derecho del trabajo a las Personas con discapacidad	24
2.1.12 Acciones penales del derecho del trabajo de las Personas con discapacidad	26
2.1.13 Escenario jurídico del artículo 47 de la Constitución de la República y las consecuencias que esto conlleva en la vinculación laboral de las Personas con discapacidad	27
2.2 MARCO LEGAL	28
2.2.1 Constitución de la República del Ecuador	28
2.2.2 Código del Trabajo	28
2.2.3 Ley de Discapacidades	29
2.3 MARCO CONCEPTUAL	29
CAPÍTULO III	32
MARCO METODOLÓGICO	32
3.1 Diseño y Tipo de Investigación	32
3.1.1 Diseño de la Investigación	32
3.1.2 Tipo de Investigación	32
3.1.3 Métodos de Investigación	33
3.1.3.1 Método Deductivo	33
3.1.3.2 Método Inductivo	33

3.2 Recolección de la Información	34
3.2.1 Población	34
3.2.2 Muestra	34
3.2.3 Técnicas de Investigación	35
3.2.3.1 Entrevista	35
3.2.3.2 Encuesta	35
3.3 Tratamiento de la Información	36
3.4 Operacionalización de Variables	36
CAPÍTULO IV	39
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	39
4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados	39
4.1.1 Análisis de las encuestas realizados a las Personas con discapacidad (trabajadores y desempleados)	39
4.1.2 Análisis de la entrevista realizada a los abogados de libre ejercicio del cantón Salinas	47
4.1.2.1 Análisis de la entrevista realizada al Abg. David Garcés Jaramillo del cantón Salinas.	47
4.1.2.2 Análisis de la entrevista realizada a la Abg. Fátima Rosales del cantón Salinas	49
4.1.2.3 Análisis de la entrevista realizada al Abg. Sebastián Cordero Cordero del cantón Salinas	50
4.1.2.4 Análisis de la entrevista realizada al Abg. Víctor López Láinez del cantón Salinas	52
4.1.2.5 Análisis de la entrevista realizada a la Abg. Yéssica Suárez Orrala del cantón Salinas	54
4.1.2.6 Análisis de la entrevista realizada al Abg. Dalton Pilay del cantón Salinas	56
4.1.2.7 Análisis de la entrevista realizada al Abg. Xavier Reyes del cantón Salinas	59
4.1.2.8 Análisis de la entrevista realizada al Abg. Josué Rivas del cantón Salinas	61
4.1.3 Análisis de la entrevista realizada al Director Provincial del CONADIS	64

4.2 Verificación de la Idea a Defender	67
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
Anexos	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Sistematización	5
Tabla 2. Población	34
Tabla 3. Muestra	35
Tabla 4. Operacionalización de las Variables	37
Tabla 5. Personas con discapacidad en relación al derecho laboral.	39
Tabla 6. Personas con discapacidad dentro de un entorno laboral.	40
Tabla 7. Observación de Personas con discapacidad en un ámbito laboral.	41
Tabla 8. Porcentaje laboral obligatoria de Personas con discapacidad.	42
Tabla 9. El entorno laboral se ajusta a sus necesidades.	43
Tabla 10. Observación de Personas con discapacidad desempeñando una labor informal.	44
Tabla 11. En su entorno social existen Personas con discapacidad que no cuentan con empleo.	45
Tabla 12. La constitución garantiza a las personas con discapacidad su derecho laboral.	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Personas con discapacidad en relación al derecho laboral	39
Figura 2. Personas con discapacidad dentro de un entorno laboral	40
Figura 3. Observación de Personas con discapacidad en un ámbito laboral	41
Figura 4. Porcentaje laboral obligatoria de Personas con discapacidad	42
Figura 5. El entorno laboral se ajusta a sus necesidades	43

Figura 6. Observación de Personas con discapacidad desempeñando una labor informal	44
Figura 7. En su entorno social existen Personas con discapacidad que no cuentan con empleo	45
Figura 8. La constitución garantiza a las Personas con discapacidad su derecho laboral	46

ÍNDICE DE ANEXOS

Instrumento de la Entrevista realizadas a los abogados de libre ejercicio del cantón Salinas	73
Instrumento de la Entrevista realizada al Directos Provincial del CONADIS	74
Evidencias de las entrevistas realizadas a los abogados de libre ejercicio del cantón Salinas	75
Entrevista realizada al Abg. David Garcés Jaramillo	75
Entrevista realizada a la Abg. Fátima Rosales	75
Entrevista realizada al Abg. Sebastián Cordero Cordero	76
Entrevista realizada al Abg. Víctor López Láinez	76
Entrevista realizada al Abg. Yéssica Suárez Orrala	77
Entrevista realizada al Abg. Dalton Pilay Saltos	77
Entrevista realizada al Abg. Xavier Reyes	78
Entrevista realizada al Abg. Josué Rivas	78
Entrevista realizada al Ing. Félix Orrala, Director del CONADIS	79

**VINCULACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES
ESPECIALES, AL TENOR DEL ARTÍCULO 47 NUMERAL 5, DE LA
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, CANTÓN SALINAS,
PROVINCIA DE SANTA ELENA, 2021**

Autores: Escandón Díaz Gabriel David
Cedeño Ruiz Leslie Esperanza
Tutor: Ab. Daniel Procel. Msc.

Palabras Claves: Vinculación laboral, personas con discapacidad, artículo 47, inserción laboral.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación se relaciona con el análisis que tiene el alcance del artículo 47 en cuanto a las personas con discapacidad en relación a la inserción laboral, dado a que existe una realidad latente en cuanto al fiel cumplimiento de la normativa en este campo. Es importante analizar el alcance que tiene la normativa frente a la realidad en cuanto a que las entidades sean públicas o privadas de cumplir con el porcentaje que se les asigna que dentro de su nómina deben contar con las personas con discapacidad. La línea de investigación es Administrativo/Empresarial y la Sublínea es Derecho Constitucional. Como objetivo general se determinó Analizar la vinculación laboral al sector público de personas con discapacidad, mediante un estudio jurídico y normativo para promover el fiel cumplimiento del artículo 47 numeral 5, de la Constitución de la República del Ecuador, en el Cantón Salinas, provincia de Santa Elena, 2021. La metodología aplicada fue desarrollada mediante el diseño de investigación cualitativa, el tipo de investigación exploratoria; así mismo se aplicó el método Deductivo e Inductivo. Como técnicas de investigación se utilizaron encuestas a las personas con discapacidad y las entrevistas a los abogados de libre ejercicio del cantón Salinas y de manera especial al Director Provincial del Consejo Nacional de Discapacidades CONADIS. Dado la implementación de los instrumentos de investigación y su respectivo análisis se ha identificado que realmente existe poco control en que se cumpla la normativa que respalda la inserción laboral de las personas con discapacidad; a fin de que ellos como grupo vulnerable gocen de los mismos derechos que todos, de manera igualitaria sin discriminación. Determinando la validación de la idea a defender que refiere al incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 47 numeral 5, de la Constitución de la República del Ecuador afecta a las personas con discapacidad en relación a la vinculación laboral, Cantón Salinas, provincia de Santa Elena.

**VINCULACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES
ESPECIALES, AL TENOR DEL ARTÍCULO 47 NUMERAL 5, DE LA
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, CANTÓN SALINAS,
PROVINCIA DE SANTA ELENA, 2021**

Autores: Escandón Díaz Gabriel David
Cedeño Ruiz Leslie Esperanza

Tutor: Ab. Daniel Procel, Msc.

Keywords: Employment relationship, people with disabilities, article 47, job placement.

ABSTRACT

This research work is related to the analysis of the scope of article 47 in terms of people with disabilities in relation to job placement, given that there is a latent reality in terms of faithful compliance with regulations in this field. It is important to analyze the scope of the regulations compared to reality in terms of whether entities, whether public or private, comply with the percentage assigned to them that must include people with disabilities on their payroll. The research line is Administrative/Business and the Subline is Constitutional Law. As a general objective, it was determined to analyze the employment link to the public sector of people with special abilities, through a legal and regulatory study to promote faithful compliance with article 47, numeral 5, of the Constitution of the Republic of Ecuador, in the Canton Salinas, province de Santa Elena, 2021. The applied methodology was developed through the design of qualitative research, the type of exploratory research; Likewise, the Deductive and Inductive method was applied. As research techniques, surveys of people with disabilities and interviews with the free practice lawyers of the Salinas canton and especially with the Provincial Director of the National Council for Disabilities CONADIS were used. Given the implementation of the research instruments and their respective analysis, it has been identified that there really is little control in compliance with the regulations that support the labor insertion of people with disabilities; so that they, as a vulnerable group, enjoy the same rights as everyone else, equally without discrimination. Determining the validation of the idea to defend that refers to the breach of the provisions of article 47, number 5, of the Constitution of the Republic of Ecuador affects people with special abilities in relation to employment, Canton Salinas, province of Santa Elena.

INTRODUCCION

En el siguiente trabajo de investigación qué tiene que ver con la vinculación laboral de las personas con capacidades especiales, al tenor del artículo 47 numeral 5 de la Constitución de la república del Ecuador analizado en el cantón Salinas la problemática que existe se da en base a una realidad palpable en el que las personas con discapacidad no gozan y es que de acuerdo a la ley de discapacidades existe un porcentaje específico en el cual deben incluirse en las nóminas de las empresas sean públicas o privadas este grupo vulnerable sin embargo en la realidad no se establecen el fiel cumplimiento de los mismos.

Aunque la Constitución de la república del Ecuador y las normativas, este caso la ley orgánica de discapacidad, establece en cuanto al cumplimiento del porcentaje que deben incluirse, sin embargo las empresas no cumplen con esta normativa por lo que es menester que exista una revisión y un control adecuado para que se cumpla en cuanto a este beneficio de las personas con discapacidad, que teniendo la capacidad de ejercer un cargo no pueden porque son sujetos a la discriminación por parte de las empresas.

Para el desarrollo del trabajo de investigación se tomó en consideración el cantón Salinas dado a que existen empresas públicas y privadas que deben cumplir con lo establecido en la Constitución de la República y la ley de discapacidades es por ello que; el fin del trabajo está en que se analiza el alcance y por ende el cumplimiento en cuanto al porcentaje obligatorio establecido para la inserción laboral de las personas con discapacidad y de esta manera revisar que exista el pleno ejercicio, en cuanto a su derecho de acceder a un empleo y de esta manera mejorar su calidad de vida.

La estructura del siguiente trabajo de investigación está compuesta de cuatro capítulos en el primero se establece el planteamiento del problema junto con la formulación de la incidencia en cuanto al alcance de la problemática existente asimismo ha respaldado por los objetivos generales y específicos y su adecuada justificación identificando además las variables de la investigación y estableciendo la idea a defender en el proceso de investigación va a ser respondida.

En el capítulo número 2 se desarrolló el marco referencial, que en primer punto se desarrolló el marco teórico en cuanto a las generalidades de las personas con discapacidad en tanto de su origen, tipos y factores que inciden en la exclusión de estas personas en las diferentes áreas en las que se desarrollan. Asimismo, se analizó los beneficios y la inclusión laboral que debe existir en este grupo vulnerable determinado en el marco legal que soporta la Constitución de la república del Ecuador, el código de trabajo y la ley orgánica de discapacidades complementando con el marco conceptual donde se detallan ciertos conceptos para una mejor comprensión.

En cuanto al capítulo 3 se desarrolló el marco metodológico donde se definió el diseño y tipo de investigación, los métodos en cuanto al deductivo e inductivo y la identificación de la población y muestra que en este caso se desarrolló en el cantón Salinas, también se fijaron las técnicas de investigación como; entrevistas y encuestas seguido al detalle del tratamiento de la información y terminando con la operacionalización de las variables.

En el cuarto capítulo se detallan los resultados y se realiza la discusión de cada una de las entrevistas aplicada a los abogados en libre ejercicio, así como el análisis respectivo de la entrevista que se realizó al director del CONADIS, seguido a eso también se realizó el análisis de las encuestas a las personas con discapacidad en cuanto a los cuadros de análisis y a los porcentajes establecidos. Luego de aquello se estableció la verificación de la idea a defender habiéndose comprobado de forma positiva, determinándose así las conclusiones y recomendaciones en el presente trabajo de investigación.

CAPITULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Según datos de la ONU en los Estados Unidos en 2004 se descubrió que 35 de cada 100 trabajadores, son Personas con discapacidad, es notorio que existe una diferencia abismal en comparación de los datos del INEC que reflejan que, en Ecuador, de cada 100 trabajadores apenas 4 son Personas con discapacidad, estos datos de por si revelan la falta de atención a las necesidades de las personas de este grupo.

De acuerdo a los datos estadísticos de la OIT, las Personas con discapacidad representan el 15% de la población mundial, de ellos el 80% están en capacidad de trabajar, aspecto que es con frecuencia denegado por las múltiples barreras actitudinales que dificultan el acceso a la igualdad de oportunidades, realidad que es sostenida por las altas tasas de desempleo e inactividad económica sumado a la insuficiente protección social que reciben las Personas con discapacidad.

En la Constitución del Ecuador, 2008 en el artículo 47 prescribe como competencia del Estado el garantizar políticas que permitan a las Personas con discapacidad la equiparación de oportunidades y se les reconoce puntualmente en el artículo 5 el derecho a: *“el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.”*

Sin embargo, las Personas con discapacidad se enfrentan a una problemática en cuanto a la condición de vulnerabilidad a la que están sujetas en relación al campo laboral, por lo tanto, se deben considerar aspectos que protejan a través de la normativa que sostenga su realidad. La falta de atención por parte del Ministerio del Trabajo y el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) en cuanto a hacer respetar sus derechos constitucionales a la inserción laboral, respaldada por las estadísticas del INEC (2021) que reflejan la problemática existente, en cuanto a garantizar la igualdad de oportunidades para este grupo.

El 9 de agosto de 2018, el Ministerio del Trabajo expidió el Acuerdo Ministerial MDT2018-0175, que contiene el Instructivo que Regula el Porcentaje de Inclusión Laboral de

Personas con Discapacidad. Tiene por objeto regular y establecer el porcentaje mínimo para la contratación de trabajadores con discapacidad, tomando en consideración lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades en el artículo 47 sobre la Inclusión Laboral. Esto no representa una solución eficaz al problema del desempleo de las Personas con discapacidad, ya que no se observa ni el porcentaje que representan en el mercado laboral inactivo, ni se estudia las habilidades super desarrolladas a causa de su condición, y como podrían ser un recurso sumamente eficiente en las áreas laborales determinadas.

Para el desarrollo del presente trabajo de titulación se tomó en consideración como territorio el Cantón Salinas, buscando analizar la eficiencia de las normas de menor jerarquía que aseguran un trato sin discriminación a las Personas con discapacidad. El trabajo de investigación servirá como una herramienta de análisis que permita dilucidar aquellas problemáticas surgentes de legislación que dista de considerar la realidad de las poblaciones con discapacidad y como esto impide el cumplimiento de lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador y la Ley de Discapacidades.

El presente trabajo es realizado con la finalidad de mejorar el porcentaje obligatorio establecido para la inserción laboral de las Personas con discapacidad en el Cantón Salinas, por lo que se pretende orientar no solamente a la ciudadanía, sino también a aquellas instituciones tanto públicas como privadas, mediante la presentación de este trabajo investigativo con el fin de proponer posibles soluciones para subsanar estas falencias.

Otro aspecto del presente trabajo de investigación, es la limitación de derechos de empleo y libre acceso a las empresas, en las mismas condiciones económicas que las demás personas, restringiendo así el cumplimiento de derechos constitucionales, a saber, el derecho al trabajo y a la salud; aspectos esenciales para que las personas de este grupo de atención prioritaria puedan desarrollarse en un entorno de beneficios en el objetivo del buen vivir.

El objetivo principal de este trabajo es lograr que a través de él, las autoridades locales y provinciales noten la realidad de esta problemática social, que afecta a uno de los grupos más vulnerables de la sociedad, para poder minimizar el impacto, e implementar en las diferentes instituciones públicas y privadas del cantón Salinas, otorgando formas de

acceso apropiadas a aquellas personas con discapacidad, y de esta manera puedan ocupar aquellas plazas de trabajo, cumpliendo con las disposiciones legales y constitucionales.

Tabla 1. Sistematización

CAUSAS	SÍNTOMAS	EFEECTO
Desestimación de las aptitudes de las Personas con discapacidad	Opiniones de las personas en contra de las Personas con discapacidad	Baja participación de las Personas con discapacidad en el campo laboral.
Poco desarrollo profesional y laboral de las Personas con discapacidad	Poca participación laboral en las empresas públicas y privadas.	Baja inserción laboral en los diferentes campos de las empresas.
Normativa lejana a la realidad de la población con capacidades diferentes existente.	Afectación laboral en las Personas con discapacidad.	Aumento del subempleo y condiciones de mendicidad en este sector de la población

Elaborado por: Gabriel Escandón y Leslie Cedeño, 2021

1.2 Formulación del problema

¿Afecta el porcentaje de contratación laboral obligatoria, establecida en el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0175, al cumplimiento del artículo 47 numeral 5, de la Constitución de la República del Ecuador, en el Cantón Salinas, provincia de Santa Elena, 2021?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Analizar la afectación de la vinculación laboral de personas con discapacidad, mediante un estudio jurídico de las normas que establecen el porcentaje mínimo obligatorio de contratación, y su incidencia en el cumplimiento artículo 47 numeral 5, de la Constitución de la República del Ecuador, en el Cantón Salinas, provincia de Santa Elena, 2021

1.3.2 Específicos

- Fundamentar jurídica y doctrinariamente sobre la normativa que obstaculiza el fiel cumplimiento del artículo 47 numeral 5 de la Constitución de la República.
- Diagnosticar las consecuencias de la normativa creada sin observancia de las necesidades reales de las Personas con discapacidad en lo que conlleva la vinculación laboral estas, en el cantón Salinas.
- Establecer las consecuencias de la escasa vinculación laboral de las Personas con discapacidad en relación a su número de individuos y como los lleva a condiciones de subempleo, explotación y mendicidad.

1.4 Justificación del problema

La importancia del presente trabajo de investigación radica en que, dados los resultados del análisis que el proceso determine, servirá para medir la afectación laboral que tienen las Personas con discapacidad, que a pesar de pertenecer a un grupo de atención prioritaria, cuya inserción laboral se garantiza desde la Constitución, no se incorpora en la normativa e instrumentos reglamentarios las consideraciones debidas en base a su número de población, para el fiel cumplimiento de la normativa Constitucional que la determina, a más de identificar el nivel de desatención que tiene este grupo vulnerable en cuanto a la forma y los métodos de inclusión e inserción laboral diferenciados, en observancia de su tipo y grado de discapacidad, contribuyendo así a la solución de la problemática existente.

Es factible analizar los aspectos legales que inciden en el incumplimiento de la norma, en cuanto a las garantías del derecho al trabajo y la igualdad de oportunidades, ya que brinda la información respaldada por estadísticas, en razón de las tasas existentes de desempleo de Personas con discapacidad, y el estudio jurídico de las consecuencias que este acarrea, incluyendo su afectación negativa en el desarrollo social y profesional de las mismas.

El análisis pertinente beneficia a las Personas con discapacidad, que forman parte de la población en edad laboral del cantón Salinas, donde se instruyó las normas legales referentes cuyo planteamiento precisa dilucidar la realidad de las Personas con

discapacidad, para poder regular su aplicación. Es de gran utilidad para las personas de este grupo, pues sirve como modelo para que las autoridades pertinentes tengan presente el estado de necesidad de las personas con discapacidad en base a su número de individuos existente en cada cantón, para la fiel observancia de las garantías constitucionales, incorporándolos a las nóminas de sus empresas e instituciones, con actividades que fomenten su desempeño laboral y fortalezcan su dignidad humana

1.5 Variables

Variable Dependiente: Artículo 47 numeral 5, de la Constitución de la República del Ecuador

Variable Independiente: Vinculación laboral al sector público de Personas con discapacidad

1.6 Idea a defender

El incumplimiento de lo dispuesto del artículo 47 numeral 5, de la Constitución de la República del Ecuador afecta a las Personas con discapacidad en relación a la vinculación laboral, Cantón Salinas, provincia de Santa Elena.

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Teórico

2.1.1 Generalidades de las Personas con discapacidad

El origen de la palabra “*dis*” significa anomalía o dificultad, el prefijo “*in*” toma como significado a la privación; postulado en la palabra “*invalides*”, el sufijo validez viene del término valer y su modo reflexivo es valerse. Entonces, la palabra “validez” de una persona adulta es particularmente por su capacidad de valerse a sí mismo, sea por algún tipo de obstáculo o dificultad que se le presente, sea adquirida de manera natural o por algún acontecimiento o accidente que le ocasione algún problema en las articulaciones motrices de su cuerpo, partiendo de una situación que no podrá valerse por sí mismo o con alguna deficiencia física o mental.

La Ley Orgánica de Discapacidades busca determinar a una persona que padece de alguna deficiencia incapacitante, la misma que en el Artículo 6 indica:

“Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria...” como postula (Correa Delgado, 2015, pág. 8) en su Registro Oficial N° 796.

Dejando en claro este planteamiento de la Ley Orgánica de Discapacidades que ha sido desarrollada por legisladores, las discapacidades pueden ser: heredadas de manera natural o adquiridas por una tragedia inesperada, sea física, intelectual o sensorial, afectando al núcleo familiar, debido a que en la mayoría de casos, una persona con discapacidad debe de estar al cuidado de un familiar y en dependencia de quienes le rodean, afectando la estabilidad emocional, laboral y económica, además ser persona con discapacidad conlleva consecuencias sociales de discriminación, marginación e incluso hasta el abandono por parte de los familiares, por esta razón los legisladores se toman la necesidad de crear un concepto en la ley que tiene como objetivo proteger las garantías básicas de

las personas con discapacidad y la de sus familiares, como plantea (Narváez Elizalde, 2015, pág. 7) en su artículo científico.

Referirse respecto de discapacidades, es hablar de personas de clase social baja, un tema que no se aparta de la realidad debido a que la gran mayoría de las personas con este padecimiento son marginadas, manteniendo una condición de carencias, e incluso en las legislaciones actuales se las consideran como uno de los grupos de atención prioritaria, por el simple hecho de que una persona con discapacidad necesita de cuidados personalizados. Familiares que conviven con una persona con discapacidad sienten la necesidad abandonar sus trabajos para cuidar a sus seres queridos, degenerando de tal manera su situación económica.

Por influencia de la religión en la estructura socio-cultural, la presencia de una persona con discapacidad se consideró como “castigo divino” con el surgimiento de patrones de culpabilidad reflejados en expresiones como: “¿qué habrán hecho los padres para que su hijo o hija nazca así?”, estigmatización que obligó a mantener ocultas a las personas con discapacidad.

“La discapacidad y la pobreza se encuentran íntimamente relacionadas y ambas son causa y consecuencia de la otra. Cuando la gente enfrenta la pobreza, el riesgo de adquirir una discapacidad se incrementa, debido a las precarias condiciones de trabajo, salud, higiene y educación. Cuando la discapacidad se presenta en un medio de pobreza, se agravan las condiciones de vulnerabilidad, exclusión social y marginación”, misma que (Narváez Elizalde, 2015, pág. 13) postula en su sitio web informativo.

En cuanto a los criterios que refiere Narváez, se observa que: la discapacidad y la pobreza son vinculadas en cuanto a la forma en la que se presentan en la sociedad, y que regularmente esto también incide en todos los procesos en que se prevé que las personas con discapacidad gocen de derechos y garantías constitucionales, ya que se debe precautelar su bienestar, dada las condiciones de vulnerabilidad a las que están sujetos.

2.1.2. Origen histórico de las Personas con discapacidad

“En la prehistoria, a medida que las distintas tribus y agrupaciones humanas se movilizaban, abandonaban a su suerte a las personas con discapacidad, para no entorpecer los desplazamientos del resto de la tribu. Durante la época de florecimiento de las primeras civilizaciones, los espartanos de la antigua Grecia, arrojaban desde el Monte Taigeto a las personas con discapacidad, pues no querían que "en su bella y floreciente civilización" existieran personas diferentes”, bajo las palabras de (Chinchilla Fallas, 2017).

Esta incapacidad ha sido uno de los enigmas desde los inicios de la historia, debido a que las personas con discapacidad se les apodaba con varios apelativos, llegando al punto de la creencia como un castigo divino, para que las personas no vuelvan a caer en pecado.

Fue a principios del S. XV cuando se crearon los primeros psiquiátricos, cuya finalidad era la de rehabilitar a las personas con discapacidad psíquica, desde una perspectiva puramente médica. Sin embargo, ello llevó a un internamiento masivo y cronificado de estas personas. Como decía Foucault “Se abandonó la concepción religiosa de la enfermedad, pero se fabricó la locura”. Otras tipologías de discapacidad, como la física o la sensorial, se consideraban como punición de Dios, como una vergüenza, y por tanto ni se trataban ni se deseaba su inserción social. Simplemente se escondían.

A principios del S. XX, la evolución del tratamiento médico a un enfoque más asistencial, generó la estigmatización de las personas con discapacidad que aún persiste en nuestra sociedad. Seguramente, habremos oído frases como “pobrecito”, “es que no sabrá hacerlo solo”, “es mejor que esté en un centro más protegido” entre otras frases, cuando se refiere a una persona con discapacidad.

Para comprender mejor el tema de discapacidad se ve la necesidad de estudiar su origen a través de la historia, escrita por tratadistas que le han dado un enfoque más humano en cuando a discapacidad se refiere.

El término “discapacidad” fue aceptado por la Real Academia Española de la Lengua hace diez años. Otros términos quizá más comunes como: “incapacidad”

o “minusválido” son desfavorables, porque pueden dar a entender que son personas “sin habilidad” o de “menor valor.” En cambio, al decir “persona con discapacidad” enfatizamos primero en su condición de persona y luego indicamos que tiene una falta de habilidad en algún ramo específico, pero queda claro que tiene mucho para contribuir con nuestra sociedad y está de acuerdo con la terminología aceptada en el país... (...). (FEPAPDEM. 2001, pág. 10)

Se debe destacar la conceptualización y aceptación del término “discapacidad”, dado que en el año 1991, la Real Academia Española añade esta palabra en uno de los libros de términos, y hasta en la actualidad, se ha podido tomar en cuenta por distintos tratadistas y legislaciones haciéndose respetar los derechos de cada persona con discapacidad, que si bien es cierto existen numerosas mejorías, existen derechos que aún siguen siendo relegados y dejados al “paulatinamente”, en Ecuador la protección y garantía de estos derechos son establecidos con claridad en la Constitución aprobada en el año 2008 por la Asamblea en Montecristi, además es una de las primera constituciones que da un derecho especialmente para las personas con discapacidad, logrando así una victoriosa visibilización como personas.

2.1.3 Tipos de discapacidad

La evolución del hombre lo coloca en el más alto lugar de todos los seres vivientes, considerado científicamente como el ser más digno y noble, sin embargo, algunos de ellos tienen particulares rasgos que a razón de terceros pueden ser considerados defectos y deficiencias que lo hacen diferente, con el propósito de tener un mejor entendimiento de las discapacidades, es necesario desarrollar estudios conocidos por la sociedad y entre ellas mencionamos los siguientes tipos de discapacidades:

Discapacidad Intelectual: Siendo una de las más comunes en nuestro país, debido a que muchas personas sufren discapacidad degenerativa del sentido y del conocimiento lo que no permite a la persona desarrollarse, manteniéndola estática sin posibilidades de desenvolverse en la sociedad, mucho menos de tener la oportunidad para prepararse o tener acceso a un trabajo. Esto limita la economía de la familia y desarrolla un estado de pobreza. Entre las enfermedades intelectuales se destaca el retraso mental, que limita el funcionamiento motriz

cerebral de la persona, este tipo de incapacidad es degenerativa, debido a que las personas tienen la pérdida de conocimiento, olvido de las cosas, de mantener un cuidado familiar, dado que no puede desenvolverse laboralmente compromete a la familia de no ir trabajar por estar al pendiente del cuidado que necesitan estas personas.

Se refiere a las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas, así como la capacidad de razonar, de abstracción, y de anticipar los peligros. La característica principal es la dificultad para aprender y poder ejecutar algunas actividades de la vida cotidiana (.....). CONADIS 2013, pág. 12).

Discapacidad Psicológica: Llega a ser controlada por un tratamiento adecuado y continuo, permitiendo a la persona asimilar la realidad o el momento en el que vive. Si no es tratada de inmediato puede causar trastornos e incluso esquizofrenia, requiriendo internamientos especiales en centros de rehabilitación.

Se refiere a las deficiencias y/o trastornos del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, crónicos y permanentes que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí mismo y sobre los demás. En este tipo de discapacidad se encuentran personas con trastorno bipolar, trastorno psicótico, esquizofrenia, etc. (CONADIS 2013, pág. 13)

Discapacidad Física: Suele ocasionar daños a los órganos, pero esta discapacidad física si permite a las personas que incursionen en el ámbito educativo y laboral, sin embargo, si se tratase de la pérdida de una de las extremidades, por avances tecnológicos puede ser implantada, para que tenga una mejor aceptación dentro de la sociedad, en lo laboral y en lo educativo, disponiendo mayores oportunidades en su ciclo de vida.

Se refiere a las deficiencias corporales y/o viscerales que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, entre otras. Estas deficiencias pueden ser evidentes (amputaciones, paraplejía, hemiparesia, etc.), pero también provocan el daño y

la limitación en la función de órganos internos, y por lo tanto en muchas ocasiones pueden ser imperceptibles (fibrosis quística de páncreas, insuficiencia renal crónica terminal, epilepsia de difícil control, enfermedades cardíacas, etc) (CONADIS 2013, pág. 13).

Discapacidad Auditiva: Esta discapacidad no permite el desempeño normal a través del oído, se ve impedido poder escuchar lo que sucede o se dice su alrededor, careciendo de la captación por medio de la información lingüística. Se ofrece un pequeño concepto desarrollado por el Consejo Nacional de Discapacidades y por la Asociación Americana sobre Retraso Mental estableciendo que:

Se refiere a personas que presentan sordera debido a que no han desarrollado el sentido del oído, o han perdido la capacidad de escuchar, situación que dificulta la comunicación con su entorno. Muchos de estos casos se ven acompañados por la ausencia de lenguaje, circunstancia que requiere del uso de audífonos y la expresión mediante la lengua de señas. (...). (CONADIS 2013, pág. 11)

El ser sordo es una discapacidad superada por muchas personas, contando con la capacitación de la escritura y señales para lograrse comunicar, la persona que cuenta con una discapacidad auditiva puede comunicarse a pesar de muchas dificultades, y de la poca capacitación que tenemos las personas consideradas “normales” en aprender lenguaje de señas, haciendo así sus vidas y las nuestras menos complejas a la hora de la comunicación.

Discapacidad Visual: Otra de las discapacidades que deja a una persona en calidad de indefensión, por el motivo que no poder ver, ni de realizar ningún trabajo que implique su visión. Es uno de los sentidos u órganos primordiales para el ser humano, la falta de visión en una persona la aleja de toda oportunidad laboral, aunque en la actualidad muchas personas han dejado de lado este impedimento encontrando la oportunidad de movilizarse realizando trabajos propios de supervivencia como es la venta de productos, caramelos, chocolates etc., en los medios de transporte, como argumenta (Narvárez Elizalde, 2015, pág. 15).

2.1.4 Factores que inciden en la exclusión de las Personas con discapacidad

Es necesario manifestar que la discapacidad es la limitación de uno o más de los conjuntos del funcionamiento normal de una persona, que le restringe para llevar una vida normal dentro del núcleo familiar o de la sociedad, alejándolo de oportunidades educativas y laborales.

La discapacidad es una condición o función que se considera deteriorada respecto del estándar general de un individuo o de su grupo... “En el contexto de una experiencia de salud, una discapacidad es toda restricción o ausencia (lo que resulta una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del rango considera normal para un ser humano”, según (Naciones Unidas Nueva York, 2021).

En el año 2001, las Naciones Unidas establecieron directrices para la reinserción de las personas con discapacidades, además de realizar una conceptualización de la discapacidad manifestando que **“es una restricción o ausencia de la capacidad”** este concepto es general en cuanto a las capacidades de las personas, y a la falta de alguno de sus miembros o funciones.

“La discapacidad no es algo que se tiene ni algo que se es, sino que se entiende como un estado de funcionamiento, que describe el ajuste entre las capacidades del individuo, la estructura y expectativas de su entorno personal y social”.

Patricia Gaviria, 2002.

La escritora Gaviria ofrece un concepto distinto al momento de manifestar como discapacidad a **“un estado de funcionamiento”**. Este concepto está por demás analizarlo, dado que toda discapacidad sea física, intelectual, auditiva o visual limita a las personas en su normal desarrollo, sea la presencia o ausencia de uno de sus órganos motrices, dificultando el libre desenvolvimiento social, laboral y educativo convirtiéndose dependiente de un familiar.

El Ministerio de Inclusión Económica y Social, como parte principal de promotores para cuidado y respeto de los derechos de las personas discapacitadas, establece que dicha condición surge cuando una persona presenta un estado diferente, sea sensorial, físico o intelectual, condiciones que no le permiten tener una vida digna por la existencia de las barreras sociales, laborales y/o educativas, las mismas que limitan el desarrollo y desenvolvimiento.

2.1.5 Beneficios de las personas con discapacidad

Se identifican beneficios monetarios y no monetarios, directos e indirectos, para realizar inversiones, mejorando la inclusión en los campos del empleo, educación y la accesibilidad universal; tres de los pilares de la inclusión social de las personas con discapacidad, quienes relatan (Rodríguez Cabrero, Montserrat Codorniu, & Marbán Gallego, 2015) en su informe de investigación.

En el Ecuador existen 483.000 personas discapacitadas, a quienes la Constitución Ecuatoriana ampara. Para acceder a estos beneficios dispuestos por la Ley Orgánica de Discapacidades y su reglamento deberán obtener el carné emitido por el Ministerio de Salud que certifique su discapacidad.

El beneficio de tener un carné de discapacidad es de obtener rebajas en los servicios básicos o exención a impuestos, a la devolución del impuesto al valor agregado (IVA), exoneración o rebaja de la tarifa al transporte público y privado, importación de bienes (vehículos y ayudas técnicas) exentos del pago de tributos. Además, cuentan con exenciones tributarias totales en tasas notariales, servicios de cedula, pasaporte, entre otras.

Desde el año 2017, el reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades, establece una tabla que ofrece exoneraciones de acuerdo al porcentaje de discapacidad que tiene la persona. Los beneficiarios pueden estar exentos de pagar entre el 60 y el 100% de los tributos al comercio exterior, al valor agregado y a los consumos especiales, tal como postula (El Comercio, 2020).

Según el Artículo 1 establece que:

“Se entenderá por persona con discapacidad a aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al treinta por ciento (30%) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional”, como decreta (Moreno Garcés, 2017, pág. 3) en sus reglamentos de la Constitución de la República.

En cuanto a lo que refiere la carta magna, frente a la conceptualización, las personas con discapacidad son las personas que tienen ciertas limitaciones que propician a que existan impedimentos en el desarrollo de las actividades diarias, y consecuente a ello son menoscabado, por lo que se consideran personas con altos índices de vulnerabilidad.

2.1.6 Inclusión laboral de las Personas con discapacidad

La inclusión activa de las personas con discapacidad es el objetivo trazado por el Gobierno Nacional, a través de las estrategias de inclusión. En dicha estrategia el acceso al empleo, la mejora educativa y la eliminación de barreras de todo tipo, que impiden o frenan el acceso a los bienes, servicios y recursos de la sociedad y de las Administraciones Públicas, constituye un objetivo global, dirigido a garantizar empleos suficientes y dignos, una renta adecuada y la mejora de la calidad de vida mediante el acceso a bienes y servicios públicos y privados.

Para desarrollar estos objetivos necesita de políticas apropiadas, programas y recursos suficientes. Determinando su impacto con el fin de probar que el esfuerzo realizado se plasma en una inversión social que ayuda a beneficiar tanto a las personas con discapacidad como a la sociedad. De tal manera, se estima valorar efectivamente las políticas de discapacidad como una inversión y ser dirigidas a la inclusión laboral y la mejora formativa. Demostrando las posibilidades de desarrollo social e inclusión activa para las personas con discapacidad en el marco de una lógica de desarrollo de los derechos humanos, como nos detalla (Maestre Farías, 2015, pág. 15).

En Ecuador, para integrar a personas con discapacidad se necesita de una planificación estratégica del gobierno, colectivamente con la empresa privada, llevando esta práctica a la realidad, generando beneficios para este grupo de atención prioritaria y por ello a la sociedad en general. Logrando una integración socio-laboral que se permita participar con normalidad, demostrando que es una persona de utilidad, productiva, independiente y que económicamente contribuye con el desarrollo familiar.

El hecho de que las personas por tener algún tipo de discapacidad no sean contratadas, y por ende, no sean productivas no sólo perjudica su condición humana, sino que, además, entorpece el desarrollo productivo de la sociedad de la cual forman parte. Verónica Millas (2005).

2.1.7 Aspectos laborales en las Personas con discapacidad

Dado que el cumplimiento de la inclusión laboral de personas discapacitadas forma parte de las metas que se quiere llegar, no sólo por el Gobierno Nacional, sino también por Organizaciones No Gubernamentales (ONG's), ministerios y fundaciones, cumplimiento con los principios establecidos según el Plan Nacional de Desarrollo y la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador, en consideración a personas discapacitadas que siguen siendo excluidos por sectores o empresas productivas.

Cabe resaltar que muchas instituciones, en la resistencia que se mantiene en el campo laboral para la inserción de personas con discapacidades, forma parte de impedimentos sociales que están ligadas a condiciones conductuales, culturales y laborales, considerándose incapaz de poder realizar una función administrativa, operativa o de producción.

Según la OMS, la discapacidad es un uso general que abarca deficiencias, limitaciones de cualquier actividad y restricciones de participación, dado que es un fenómeno de complejidad, reflejando interacciones entre las características del organismo humano y de la sociedad en la que se reside. Esta condición provoca dificultades al momento de desarrollar actividades de manera habitual, pero sigue siendo capaz de participar en el área laboral, conforme a sus capacidades.

Es de gran importancia delimitar una idea teórica referencial al tema de la discapacidad, (Galván, 2015) indica que las limitaciones físicas o sensoriales no permiten interactuar de forma normal dentro de un entorno social. Dentro del ambiente laboral es un problema, corrigiéndose paulatinamente, realizando esfuerzos para hacer valer sus derechos de manera individual, tomando en cuenta sus habilidades y conocimientos.

En los sectores público y privado, se debe eliminar la idea de que las personas con discapacidad estén restringidas de no poder realizar funciones administrativas u operativas; Es claro que el objetivo es reconocer estos fundamentos, y considerar los atributos que tienen en relación a la motivación para participar de una educación, y un proceso progresivo dentro de un lugar de trabajo, para que la asistencia gubernamental en el proceso de la regulación del sector laboral para las actividades sociales, los asuntos del campo laboral serán predominantes en la inclusión de los discapacitados.

Si bien se trabaja duro al momento de incluir personas con discapacidad en el campo laboral, seguirá siendo un estereotipo en varios aspectos de la visión en empresas con relación del empleo, dejándolas excluidas, por ejemplo, las personas con silla de ruedas, con discapacidad auditiva, entre otras. La aplicación de las pautas públicas y las normas laborales suele ser inadecuada, debido a que las empresas no establecen en sus planes recursos y actividades que permitan integrarse adecuadamente en equipos de trabajo; procurando la evasión de obligaciones del empleador, mediante el incumplimiento de todas las disposiciones legales sobre la protección integral de la discapacidad.

Varias empresas dudan en contratar a una persona con discapacidad, considerando que implica una inversión en sistemas de acceso, equipos especializados y recursos. En las grandes empresas disminuye el número de discapacitados insertados a nivel laboral, dado que en muchos casos consideran en elevar los costos en cuanto a mecanismos de accesibilidad, acogiéndose de (Cardona Rubert & Cabeza Pereiro, 2016) en su manual de estudio.

Otro factor discriminatorio lo constituye la falta de una conducta social integral a la inclusión laboral de la persona discapacitada, conduciendo a la deserción laboral después de su contrato. Como relata (Espinoza Mina & Gallegos Barzola, 2018), en Ecuador, su cultura empresarial no es forjada plenamente, pues considera que una mentalidad que

presente problemas físicos o sensoriales, no se podrá desempeñar de forma eficiente, dificultando la gestión laboral, al dedicar más tiempo en el desarrollo de las funciones encomendadas.

2.1.8 Inclusión laboral e igualdad de las Personas con discapacidad

Según (Vásquez Santamaría, 2018) las políticas públicas constituyen un mecanismo idóneo y pertinente a través de distintas demostraciones a la administración gubernamental, logando no solo de enfrentar y solucionar problemas propios de su competencia, sino más bien de afrontar aquellos que perjudiquen el ejercicio de sus propias funciones. Por lo tanto, las políticas públicas se constituyen en mecanismos que permiten definir lineamientos, dando paso al cumplimiento de las necesidades en la sociedad y respaldadas por leyes.

Ecuador establece políticas públicas orientadas a solucionar problemas que abruma a la ciudadanía en general, o parte de ella, tal es el caso de los sectores vulnerables de personas discapacitadas. Pero como ocurre con cualquier proceso, hay fallas o limitaciones que impiden el alcance de las metas planteadas; una muestra es el caso en el que no se dispone de información actualizada sobre el número de personas con discapacidad y el tipo de imposibilidad, situación en la que muchos casos surge por desinterés.

Al ser examinados los marcos legales correspondientes a la inclusión de las personas discapacitadas a nivel laboral, actualmente la Ley de Discapacidad estipula que las empresas públicas y privadas deben emplear a trabajadores con discapacidad en al menos el 4% de su nómina. El Ministerio de Trabajo promueve el cumplimiento de las obligaciones de la legislación laboral contenidas en el Código del Trabajo, mediante las gestiones realizadas por las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional en coordinación con la Unidad de Discapacidades, con el objetivo de garantizar los derechos de los trabajadores con cualquier tipo de discapacidad, procurando su inserción laboral en las empresas según el porcentaje que determina la ley.

El Ministerio del Trabajo firmó un convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral para personas con discapacidad en los sectores públicos y privados, ratificado por la Vicepresidencia de la República del Ecuador, con la finalidad de

coordinar acciones conjuntas permitiendo apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores tanto a nivel público y privado para la inserción laboral de las personas con discapacidad, como nos detalla (Espinoza Mina & Gallegos Barzola, 2018).

2.1.9 Análisis situacional de las Personas con discapacidad en el campo laboral

Según el INEC, (2014), en Ecuador se reportó al menos un 5,6% del total de personas con discapacidad, prevaleciendo un 3,53%; en otras palabras, aproximadamente 4 de cada 100 ecuatorianos/as contaban con alguna discapacidad. Según el CONADIS, en el año 2017, se registraron 433.169 discapacitados, solo 277.327 están en edad de trabajar, entre ellas 65.804 se encuentran laborando actualmente, información recopilada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), considerando que esta cifra de prevalencia descendió menos del 3%.

Se requiere proteger los derechos de personas con discapacidades, por medio de un amparo legal, con el objetivo de promover en la sociedad un manejo de conducta igualitaria, que induzca a la inserción laboral y social de los discapacitados, erradicando la discriminación, ocasionando injusticias y actos inhumanos. Gracias a una operación transitoria, se permitió cambiar parte de la percepción negativa, haciendo este grupo de atención prioritaria gocen de los mismos derechos que todos los ecuatorianos incorporándolo al campo laboral.

Durante el período 2015 al año 2017, la Vicepresidencia del Ecuador, a través del Programa “Joaquín Gallegos Lara” se ejerció la actualización de información para los discapacitados, predominando la creación de políticas públicas, y la consecución de un cuerpo legal, con el objetivo de proteger y garantizar que las personas con discapacidad se beneficien de todos los derechos que establece la Constitución de la República del Ecuador, consolidando las medidas y acciones de control dentro del ambiente laboral.

Cumpliendo con la responsabilidad social, se busca que las empresas públicas o privadas, acaten todas las leyes y reglamentos emitidos, que asuman un compromiso con los discapacitados, definiendo políticas internas dentro de la cultura organizacional, garantizando la diversidad e inclusión como un valor empresarial, corporativo o institucional.

Para el resultado de una buena integración al empleo, se debe velar varios aspectos importantes, tales como:

Proporcionar herramientas técnicas y tecnológicas.

Dar un buen trato y tener relaciones de cordialidad.

Lograr la intervención oportuna de las entidades asignadas para controlar las políticas públicas, debido a la percepción de muchos empleadores con respecto a los discapacitados, que piensan que no son productivos y que su contratación genera un alto gasto de adecuaciones e implementación en los recursos tecnológicos.

Las empresas privadas son las que mayormente aportan con plazas de trabajo para las personas discapacitadas, a diferencia del sector público, donde sus oportunidades laborales son mínimas, casi nulas, lo que evidencia que las empresas privadas que son el punto de desarrollo para el crecimiento económico y de oportunidades laborales en el país.

Según el INEC, (2018), nueve de cada diez plazas de trabajo corresponden al sector privado, dado que las empresas pertenecientes a este sector acceden a incentivos tributarios y laborales, gracias al soporte legal en la Ley Orgánica de Discapacidades, como estipula (Espinoza Mina & Gallegos Barzola, 2018) en su revista científica.

2.1.10 Aspectos legislativos sobre el cumplimiento del derecho laboral de las Personas con discapacidad

Como estado constitucional de derechos, a través de su marco constitucional y diversas disposiciones legales en el país, establece el respeto, protección y garantía de los derechos humanos, estableciendo prioridad a quienes se otorga pertenecientes a grupos tradicionalmente excluidos, como las personas con discapacidad, en tal sentido, es fundamental entender la aplicación del principio de igualdad y no discriminación de una forma que atraviese cada una de sus políticas y acciones.

Tomando en cuenta las circunstancias históricas de discriminación vivida por las personas con discapacidad, la Constitución establece su derecho a la prioridad y atención especial en el ámbito público y privado, según su tiempo, en el Estado tiene la obligación de tomar medidas para garantizar la plena realización de los derechos en las personas con discapacidad, teniendo en cuenta los obstáculos específicos que enfrenta este grupo de población.

Para (Álvarez Alcívar & Insuasti Moreta, 2015, pág. 2) establecen que la legislación y la institucionalidad están relacionadas con la protección de las personas con discapacidad, logrando avances notables, especialmente desde 1992, cuando se promulgó la Ley de Personas con Discapacidad, disposición que favorece la atención relacionada con las personas con discapacidad con enfoque de derechos y autorizando así la creación del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) como entidad autónoma y líder nacional de temas, con el mandato legal en desarrollar políticas comunes sobre las personas con discapacidad, coordinando las actividades públicas y acciones privadas, y promoviendo la investigación sobre temáticas relacionadas.

En 2007, la Vicepresidencia de la República del Ecuador, por decreto de la Presidencia, la atención a personas con discapacidad, por decreto N. 06 en el año 2013, se crea la Secretaría Técnica de Personas con Discapacidad (SETEDIS) como entidad adscrita a la Vicepresidencia de la República. La Secretaría es responsable de promover y asegurar el pleno goce de los derechos de las personas con discapacidad en el Ecuador a través de la coordinación interinstitucional e intersectorial, el control de políticas y la implementación de planes, programas y proyectos; con el objetivo de promover acciones de prevención, atención, investigación e integración.

Luego, a mediados del año 2012, se promulgó la Ley Orgánica de Discapacidad, en garantizar la plena vigencia, difusión y realización de los derechos de las personas con discapacidad y prevé objetivos vinculados a los principios constitucionales de la discapacidad, principios dados a la eliminación de discriminación por motivos de discapacidad, igualdad de oportunidades, responsabilidad social colectiva, multiculturalidad, participación e inclusión, accesibilidad, protección de niñas, niños y adolescentes discapacitados, preocupación primordial y, en última instancia, aplicación de los más sentido progresivo y favorable de la ley para proteger a las personas con discapacidad.

Cuando las personas con discapacidad tienen la oportunidad de asumir roles que se adaptan a sus capacidades, intereses y habilidades, muchas personas han demostrado sus valores como empleados y emprendedores exitosos, al mismo tiempo demuestran que eran erróneos los prejuicios acerca de su capacidad de trabajo.

Desde la posición de (O'Reilly, 2021), cada país a nivel mundial reconocen cada vez más que las personas discapacitadas con un gran potencial y, a menudo, sin ser descubiertas

por ellos mismos; logrando tener una valiosas contribuciones a la economía nacional; reduciendo en sus trabajos los costos de la asistencia social a las personas con discapacidad, llevando a reducir la pobreza y con la necesidad de una acción conjunta para eliminar las barreras que impiden que más personas con discapacidad participen en la economía y la sociedad.

La OIT en el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, el 3 diciembre de 2007, “*El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*”, tiene como objetivo ser un recurso para ayudar a los países a aplicar las disposiciones existentes en las normas de la OIT y la CDPD, una vez que haya entrado en vigor tras la ratificación de 20 países.

Desde inicios del siglo XX se observa cómo ha incrementado el interés por las personas con discapacidad en las normas nacionales e internacionales, al examinar los tipos de medidas políticas adoptadas en todos los países a nivel mundial, se toma como evidencia que se ha avanzado con éxito, pero se destaca la necesidad de intensificar esfuerzos nacionales e internacionales para poner fin a la exclusión económica y social de las personas con discapacidad.

Los derechos del trabajador no son renunciables en ningún aspecto, por ende, el estado, como ente de garantizar los derechos de los ecuatorianos, deben cumplir de manera coercitiva que el empleador cumpla con lo que la ley establece, los mismos que se basan en normativas legales que se analizan en este contexto del problema planteado.

Como sugerencia para la propuesta legislativa, es establecer una norma general tanto en la Constitución de la República de Ecuador, Código Civil, y el Código de Procedimiento Civil, que aclare y regule los términos en los que las “*Exenciones en el régimen tributario*”, según en el Art. 47 del (CONADIS, 2015, pág. 123) donde deberían operar a favor de las personas con discapacidad.

2.1.11 Normativas jurídicas del derecho del trabajo a las Personas con discapacidad

En el Ecuador las personas con discapacidad junto con sus familiares son protegidas por normativas nacionales e internacionales estableciendo un marco normativo amplio y suficiente para la garantía y ejercicio de sus de derechos, tales como:

La Constitución de la República (2008)

Ley Orgánica de Discapacidades (2012) y su Reglamento

La Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU2006)

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA-1999)

Estos derechos son considerados en construir instrumentos de planificación nacional, el Plan Nacional del Buen Vivir 2014 a 2017 situado en su objetivo número 2 el auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad; manteniendo una relación con el trabajo junto a los grupos de atención prioritaria como en el caso de las personas con discapacidad.

El Plan Nacional del Buen vivir, a su vez, ha generado instrumentos de planificación específicos con el objetivo de brindar lineamientos para el trabajo concreto con grupos diversos, mediante talleres participativos, fue construida la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades – ANID 2014-2017, con la participación del organismos y entidades del Estado, sector privado y la sociedad civil y el aval de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – SENPLADES a través de sus Direcciones de Políticas Públicas y Reforma Democrática del Estado.

En los ejes de políticas en el ámbito de las discapacidades acordes al plan nacional de buen vivir 2013-2017 expuesto en el libro de (CONADIS, 2015, pág. 11), la implementación de la ANID plantea un trabajo coordinado con la institucionalidad del Estado asegurando la observancia en los siguientes ejes de políticas:

Sensibilización:

- Derechos de las personas con discapacidad.
- Respeto a su dignidad inherente.
- Erradicar toda forma de discriminación.

Participación:

- Ejercicio de una ciudadanía inclusiva.
- Participación e integración social basada en la diversidad.

Prevención:

- Atenuar el impacto de los factores de riesgo, que generan discapacidad.

Salud:

- Responder a las necesidades específicas de las personas con discapacidad

Educación:

- Acceso a una educación inclusiva y especializada de calidad a las personas con discapacidad que atienda sus necesidades específicas.

Trabajo:

- Inclusión Laboral digna promoviendo la formación técnica y profesional de las personas con discapacidad.

Accesibilidad:

- Acceso al medio físico.
- Servicios de transporte.
- Tecnologías de la información y comunicación.

Turismo, cultura, arte, deporte y recreación:

- Fomentar la participación y el desarrollo de las personas con discapacidad.

Protección y seguridad social:

- Acceso de las personas con discapacidad a todos los bienes y servicios sin discriminación.

Legislación y justicia:

- Cumplimiento y defensa de los derechos de las personas con discapacidad establecidos en la normativa vigente.

Vida libre de violencia:

- Garantizar que las personas con discapacidad, así como sus familiares y las personas que proveen de cuidado, tengan una vida libre de violencia.

Política pública y rendición de cuentas:

- Lograr que el enfoque de discapacidad sea transversalizado en la política pública, normativa, planificación y gestión institucional.

2.1.12 Acciones penales del derecho del trabajo de las Personas con discapacidad

El Ministerio de Relaciones Laborales realizará controles ininterrumpidos a las empresas públicas y privadas por el cumplimiento de cada obligación en los empleadores. En caso de incumplimiento se aplicarán las sanciones correspondientes. (CT Art... (1) según el Artículo 346) (Código del Trabajo, 2012)

En el Código del Trabajo, titulado “*Del Trabajo de las personas con discapacidad*”, se garantiza la labor de las personas con discapacidad y se sanciona a los trabajadores que, por incumplimiento de las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causen que el empleado sufra enfermedad profesional o accidente dentro de la empresa que opera, que incida a una discapacidad o una afectación física o limitación en sus funciones

Los contratos laborales deben ser escrito e inscrito de acuerdo con las disposiciones de la Ley. Las personas con discapacidad que no puedan formalizar un contrato de trabajo, se desarrollarán a través de un representante legal o tutor. Esta condición será confirmada mediante tarjeta emitida por el Consejo Nacional de Discapacitados CONADIS. (CT Artículo. 42 No. 33). (Código del Trabajo, 2012)

Los empleadores que no cumplan debidamente sus obligaciones están sujetos a una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas acordado para los trabajadores en general; hasta que cumpla con su obligación. (CT Art. 42 No. 33) Solo el 50% del valor de la multa será destinado al Ministerio de Relaciones Laborales, con el objetivo de fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades. Mientras que el otro 50% estará destinado al CONADIS con el propósito de cumplir fines concretos previstos en la Ley de Discapacidades. (CT Art. 42 No. 33) (Código del Trabajo, 2012)

Los empleadores que no cumplan con las normas de prevención, seguridad y salud en el trabajo, provocando que los trabajadores sufran enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo que provoquen invalidez o lesiones corporales o disfunciones, serán multados con una multa equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas, aplicada por el director o subdirector de trabajo sin perjuicio de las demás sanciones previstas en el código laboral y demás leyes aplicables. A cambio, cumplirán con las obligaciones de responsabilidad patronal en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales prescritas por el Código del Trabajo si no están vinculados a la seguridad social o no tienen una cotización mínima para el beneficio de estos servicios. (CT Art... (2) según el Artículo 346). (Código del Trabajo, 2012)

Las actuaciones derivadas del título de Riesgo Laboral estarán cubiertas durante tres años a partir de la fecha del accidente o enfermedad. Si los efectos dañinos aparecen a raíz del tiempo, el plazo de prescripción comenzará en la fecha del informe médico emitido por un facultativo aprobado por el IESS.

Para la verificación, se requiere un informe de la Comisión Calificadora cuando se establece que la lesión o enfermedad que haya sido a consecuencia del accidente dentro del área laboral. En cualquier caso, se puede entablar una demanda cuatro años después de que ocurra. (CT Artículo 403). (Código del Trabajo, 2012)

2.1.13 Escenario jurídico del artículo 47 de la Constitución de la República y las consecuencias que esto conlleva en la vinculación laboral de las Personas con discapacidad

En el artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador determina el derecho a la seguridad de todos los trabajadores rigiéndose en principios de solidaridad, universalidad, equidad, un derecho que debe incluirse en las áreas de salud, jubilación y protección, durante los momentos más difíciles de la vida del empleador, como los riesgos laborales, las enfermedades catastróficas y los accidentes físicos en personas mayores.

Las normas constitucionales y otros cuerpos legales garantizan el derecho a la seguridad social incluso para quienes están “desempleados”. Si en el Artículo 85 de la Ley Orgánica de Igualdad y Protección de las Personas con Discapacidad, se condiciona los derechos a las personas con discapacidad dependiendo de su contribución continua, entonces este grupo de personas vulnerable se verán injustamente afectados. Si la Constitución de la República del Ecuador otorga este derecho incluso a los desempleados que, aunque vulnerables, no tienen limitación física o mental.

Según él (Asambleísta Montúfar, 2021) el Artículo 47 contribuirá a que la garantía constitucional sea vigente incluso en el área de pagos por derechos y servicios, incluyendo impuestos o tributos, dado en el caso de las personas con discapacidad, no se deberían ser activas.

Existe legislación a favor de las personas con discapacidad, por los impuestos, por lo que es imposible insistir en la oferta de Ley analizada, en un aspecto que, además de ser inconstitucional, también viola su sentencia a la Corte Constitucional.

En el año del 2009, el Artículo 75 de la Ley de Régimen Tributario, hizo inconstitucional la disposición para el pago del impuesto al valor agregado por personas con discapacidad (IVA), tal es el caso de los medios de transportes que estas personas tienen para su uso. Existiendo, aun así, una promesa legal de devolución de dicho impuesto, sin embargo, el (Asambleísta Montúfar, 2021), define como un trámite engorroso y complicado el cual está injustamente sometido a una desventaja que debe ser facilitada de manera beneficiosa, sencilla, dentro de sus actividades diarias.

2.2 MARCO LEGAL

2.2.1 Constitución de la República del Ecuador

De acuerdo a la Constitución del Ecuador, en cuanto al Capítulo 4 que refiere de los derechos económicos, sociales y culturales, en la Sección quinta sobre los grupos vulnerables, en el artículo 47 que tipifica en el ámbito público y privado recibirán atención prioritaria, preferente y especializada los niños y adolescentes, las mujeres embarazadas, las personas con discapacidad, las que adolecen de enfermedades catastróficas de alta complejidad y las de la tercera edad. Del mismo modo, se atenderá a las personas en situación de riesgo y víctimas de violencia doméstica, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos.

2.2.2 Código del Trabajo

En el Código del Trabajo, en el Capítulo IV referido de las obligaciones del empleador y del trabajador, determinado en el artículo 42 que trata sobre las obligaciones del empleador, describe que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

2.2.3 Ley de Discapacidades

De acuerdo a la Ley Orgánica de Discapacidades, en la Sección Quinta del trabajo y capacitación, determinada en el artículo 45 sobre el derecho del trabajo, infiere que las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

Así mismo, en el artículo 46 que refiere sobre las Políticas laborales tipifica que el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

Por último, en el artículo 47 que relaciona sobre la Inclusión laboral determina que 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.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Accesibilidad. - Es la combinación de aspectos constructivos y operativos que facilitan a las personas con discapacidad a desarrollarse desplazarse y orientarse con la seguridad autonomía y comodidad que los espacios les brindan dado al mobiliario, equipo de transporte, información y comunicaciones que deben ser los adecuados. (Toapanta, 2019)

Barreras. - Son los factores que enfrentan en el entorno personas con discapacidad dado a que limitan la funcionalidad y originalidad de su desempeño se incluyen entornos físicos inaccesibles, falta de una adecuada asistencia tecnológica y el aspecto laboral. (Vásquez Santamaría, 2018)

Deficiencia. - Son problemas que se desarrollan en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida provocando la limitación de una actividad diaria. (Toapanta, 2019)

Discapacidad. - La discapacidad tiene varias aristas de acuerdo a cómo se desarrolla la terminología en este caso engloba la deficiencia limitación a una actividad específica y

las restricciones de participación que tiene un individuo en cuanto a los aspectos negativos. (Chinchilla Fallas, 2017)

Discriminación. - Es cualquier acto que excluya distinga o restringe a una persona con el propósito o efecto de obstaculizar el reconocimiento y ejercicio en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales que tiene una persona en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. (Narváez Elizalde, 2015)

Entorno físico accesible. - Es un entorno que beneficia a las personas con discapacidad donde se adoptan las medidas para eliminar los obstáculos y barreras en las instalaciones internas y externas de toda entidad para que las personas con discapacidad pueden desenvolverse con normalidad. (Vásquez Santamaría, 2018)

Igualdad de oportunidades. - Proceso de adecuación ajusta y mejoras necesarias en el entorno jurídico social cultural y de bienes y servicios que proporcionan las facilidades a las personas con discapacidad a una integración convivencia y participación con las mismas oportunidades y posibilidades que el resto de las personas. (Recalde, 2015)

Inclusión laboral. - Garantizar la plena participación de las personas con discapacidad en un lugar de trabajo en igualdad de condiciones y preferencias en un universo abierto donde se facilita y se flexibiliza las oportunidades en cuanto los beneficios sociales y competencia laboral para fortalecer su desarrollo físico emocional e intelectual. (Álvarez Alcívar & Insuasti Moreta, 2015)

Limitaciones en la actividad. - Son las acciones o dificultades que un individuo en este caso las personas con discapacidad pueden tener dentro del desempeño en cualquier área laboral donde se encuentre. (Recalde, 2015)

Mecanismos de coordinación. - Estos mecanismos facilitan adopción de medidas correspondientes a los sectores y niveles en los cuales se desarrollan las personas con discapacidad frente a la garantía de cumplirse con los derechos humanos y sociales. (Merlo, 2021)

Personas con discapacidad. - Son las personas que teniendo deficiencias físicas intelectuales mentales o sensoriales a largo plazo interactúan con diversas barreras en donde se impide la participación plena y efectiva dentro de una sociedad y a la vez igualdad de condiciones con los demás esta definición es un poco exhaustiva dado a que

debe ser protegida y garantizada por los gobiernos situación que en muchos casos no se da en el desarrollo de la historia. (Galván, 2015)

Rehabilitación. - Es un proceso que se alinea al logro en las personas con discapacidad que esté en condiciones de alcanzar y mantener un estado funcional de calidad desde el enfoque físico sensorial intelectual psíquico social y que de esta manera cuenten con los medios para modificar su propia vida ser independiente y desarrollarse de manera adecuada la rehabilitación puede abarcar medidas para proporcionar funciones y compensar la pérdida o falta de una función o una limitación funcional. (Comité de Accesibilidad de personas con discapacidad, 2020)

Transversalidad. - Se determina el carácter de las políticas y programas que buscan ser implementados en las instituciones que proveen un servicio de un público en la población objetivo, en este caso a las personas con discapacidad. (O'Reilly, 2021)

Vulnerabilidad. - Se aplica para identificar a los núcleos de población y personas que por diferentes factores o aspectos enfrentan situaciones de riesgo discriminación que les impide alcanzar y desarrollar mejores niveles de vida. (Comité de Accesibilidad de personas con discapacidad, 2020)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseño y Tipo de Investigación

3.1.1 Diseño de la Investigación

En cuanto al proceso metodológico del presente trabajo de investigación, se consideró que el diseño de investigación es Cualitativa, según Cárdenas, (2017) La investigación cualitativa, conocida también con el nombre de metodología cualitativa, es un método de estudio que se propone evaluar, ponderar e interpretar información obtenida a través de recursos como entrevistas, conversaciones, registros, memorias, entre otros, con el propósito de indagar en su significado profundo.

En este caso, se indagó las incidencias de afectación al no acatar las normativas de la inserción laboral de las Personas con discapacidad en cuanto a los aspectos actitudinales, dado a que se determinará el comportamiento que tienen los empleadores frente al acatamiento del numeral 5 del artículo 47 que tiene relación con el trabajo que se les debe brindar a las Personas con discapacidad.

3.1.2 Tipo de Investigación

En relación al tema de análisis como la inclusión laboral en las Personas con discapacidad, se aplicó la investigación exploratoria:

Investigación Exploratoria

En cuanto al tema descrito, se aplicó la investigación exploratoria dado a que es utilizada para estudiar un problema que sostiene debilidades en cuanto a su desarrollo o implementación, por lo que se lleva a cabo para comprenderlo mejor, pero sin proporcionar resultados concluyentes (Peña, 2014). De ello, fue necesario analizar los factores que han provocado que las empresas no involucran en su planta laboral a las Personas con discapacidad, de esa manera se puede lograr deducir sobre los efectos que provoca su no vinculación al campo laboral.

3.1.3 Métodos de Investigación

Fue importante en este tipo de investigación dentro del marco social y legal, aplicar los dos métodos que tienen una relación en cuanto a su análisis como es el método deductivo e inductivo:

3.1.3.1 Método Deductivo

Garrido, (2016) refiere que el método deductivo es esencial ya que se analiza desde una perspectiva general y se llega a conclusiones particulares, dado a que es necesario que se desglosen los criterios individuales para tener un panorama más claro en cuanto a descubrir los aspectos de incidencia.

En este caso, de acuerdo al tema de investigación, se analizó el problema y su nivel de incidencia de manera general, proporcionando datos estadísticos consolidados de manera

general para identificar la realidad que tienen las Personas con discapacidad frente al campo laboral.

3.1.3.2 Método Inductivo

Garrido, (2016) opina que Fundamentalmente consiste en estudiar u observar hechos o experiencias particulares con el fin de llegar a conclusiones que puedan inducir, o permitir derivar de ello los fundamentos de una teoría.

Este método, en el presente trabajo de investigación se desarrolló parámetros de análisis particulares, ya que el problema de las Personas con discapacidad en relación a su inserción laboral es una situación que se presenta en el cantón Salinas, dado a que existe un porcentaje de estas personas que no se encuentran laborando en ninguna entidad pública.

3.2 Recolección de la Información

3.2.1 Población

López, (2016) refiere a la población como el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación y que poseen características comunes para ser determinados.

La población que se aplicó en el presente trabajo de investigación en cuanto al proceso de recopilación de información, y a la vez determinar los indicadores de necesidad es la cantidad de servidores públicos que son Personas con discapacidad que se encuentran laborando, abogados en libre de ejercicio del cantón Salinas, y el director del CONADIS en la provincia de Santa Elena.

Tabla 2. Población

POBLACIÓN	DESCRIPCIÓN
72	Personas con discapacidad
25	Abogados de libre ejercicio del cantón Salinas
1	Director del CONADIS

71	TOTAL
-----------	--------------

Elaborado por: Gabriel Escandón y Leslie Cedeño, 2021

3.2.2 Muestra

López, (2016) infiere de la muestra como un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. La muestra es una parte representativa de la población.

La muestra que se escogió fue por conveniencia, dado al tamaño de la población que es muy extensa, determinándose lo siguiente:

Tabla 3. Muestra

MUESTRA	DESCRIPCIÓN
50	Personas con discapacidad
8	Abogados de libre ejercicio del cantón Salinas
1	Director del CONADIS
59	TOTAL

Elaborado por: Gabriel Escandón y Leslie Cedeño, 2021

3.2.3 Técnicas de Investigación

Para identificar de manera real los factores de análisis en cuanto al tema en relación a las Personas con discapacidad, se aplicó dos técnicas que son la encuesta y la entrevista.

3.2.3.1 Entrevista

Para Méndez, (2016) la entrevista es una de las herramientas necesarias para obtener información de una población específica, donde se aplican usualmente abiertas para determinar los criterio u opiniones de un tema específico.

En este caso, se aplicó la entrevista a los jueces multicompetentes que atienden esta materia, a los abogados de libre ejercicio de la provincia de Santa Elena, funcionarios del Ministerio del Trabajo y al Director del Conadis, siendo los principales actores donde se obtuvo información relevante.

3.2.3.2 Encuesta

La encuesta, según Méndez, (2016) es un instrumento que se aplica a una población que tienen un problema en común, y que se realiza con preguntas cerradas, sean dicotómicas o de opción múltiples basados en la escala de Likert.

La encuesta, en el presente trabajo de investigación se aplicó a los servidores públicos que poseen capacidades especiales, siendo un grupo vulnerable; actores principales que se ven afectado frente a la problemática existente.

3.3 Tratamiento de la Información

En cuanto al tratamiento de la información, al momento de que se realizaron las encuestas y las entrevistas se presentaron ciertos aspectos, entre ellos:

En lo concerniente a las encuestas, fueron realizadas por Google Forms; dada la situación que lo amerita en cuanto a la situación emergente que vive el país frente al rebrote del COVID y la presencia de sus nuevas variantes, obligando a enviar a cada uno de los servidores públicos y privados que pertenecen al grupo vulnerable en cuanto a discapacidad se refiere.

En tanto, en la aplicación de las entrevistas, se realizaron las mismas de manera presencial, con las medidas de seguridad que las autoridades lo han establecido.

Luego de tener los resultados tanto de las encuestas como las entrevistas se ha procedido a realizar el análisis respectivo, en cuanto a las entrevistas se tabuló y se hicieron los gráficos de diagrama de pastel utilizando la herramienta de Excel, con sus respectivos análisis porcentuales y según los criterios de cada pregunta.

Así mismo, en los resultados de las entrevistas se hicieron los análisis generales para obtener los criterios de los profesionales y de esta manera establecer las respectivas conclusiones y recomendaciones.

3.4 Operacionalización de Variables

Variable Dependiente: Artículo 47 numeral 5, de la Constitución de la República del Ecuador

Variable Independiente: Vinculación laboral al sector público de personas con discapacidad

Tabla 4. Operacionalización de las Variables

TÍTULO	VARIABLES	CONCEPTOS	DIMENSIONES	INDICADORES
Vinculación laboral al sector público de Personas con discapacidad, al tenor del artículo 47 numeral 5, de la Constitución de la República del Ecuador, del	Vinculación laboral al sector público de Personas con discapacidad	Es el acto jurídico y legal de insertar a las Personas con discapacidad en el campo laboral para su desarrollo profesional y personal	Origen histórico de las Personas con discapacidad	Conceptualizaciones y generalidades de la vinculación laboral de las Personas con discapacidad
				Discapacidad física
			Tipos de discapacidad	Discapacidad intelectual
				Discapacidad temporal o permanente
			Inclusión laboral e igualdad de las Personas con discapacidad	Factores internos de la vinculación de las Personas con discapacidad
				Factores externos de la vinculación con capacidades especiales
Inserción laboral de las Personas con discapacidad				

<p>cantón Salinas, provincia de Santa Elena, 2021</p>	<p>Artículo 47 numeral 5, de la Constitución de la República del Ecuador</p>	<p>Ordenamiento jurídico que respalda la inserción laboral de las Personas con discapacidad.</p>	<p>Aspectos legislativos sobre el cumplimiento del derecho laboral de las Personas con discapacidad</p> <p>Normativas jurídicas sobre el cumplimiento del derecho laboral de las Personas con discapacidad</p> <p>Acciones penales del derecho del trabajo de las Personas con discapacidad</p>	<p>Constitución de la República del Ecuador, 2008</p> <p>Ley de Discapacidades</p> <p>Normativa del Ministerio del Trabajo</p> <p>Escenario jurídico del artículo 47 numeral 5 de la Constitución de la República y las consecuencias que esto conlleva en la vinculación laboral de las personas con discapacidad en el cantón La Libertad</p>
--	--	--	---	---

Elaborado por: Gabriel Escandón y Leslie Cedeño, 2021

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1.1 Análisis de las encuestas realizados a las personas con discapacidad (trabajadores y desempleados)

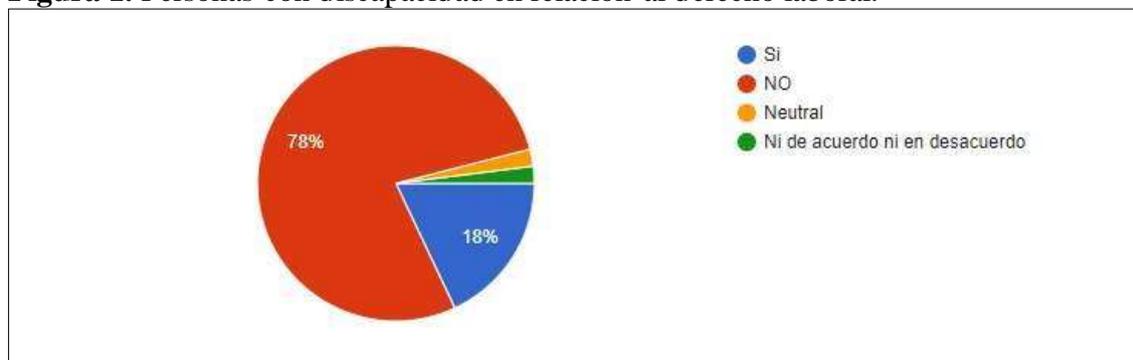
1.- ¿Sabe usted de qué forma se garantiza a las personas con discapacidad el derecho a la vinculación laboral?

Tabla 5. Personas con discapacidad en relación al derecho laboral.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Si	9	18%
	No	39	78%
	Neutral	1	2%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2%
TOTAL		50	100%

Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad (trabajadores y desempleados). **Elaborado por:** Gabriel David Escandón Díaz Y Leslie Esperanza Cedeño Ruiz.

Figura 1. Personas con discapacidad en relación al derecho laboral.



Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad (trabajadores y desempleados). **Elaborado por:** Gabriel David Escandón Díaz Y Leslie Esperanza Cedeño Ruiz.

ANÁLISIS: En relación a la pregunta 1 sobre las personas con discapacidad en relación al derecho laboral, una media cantidad refiere que sí, una gran cantidad de la población encuestada afirma que esta no, seguido de una mínima parte que confirma neutral, una pequeña parte de las personas aseguran que están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

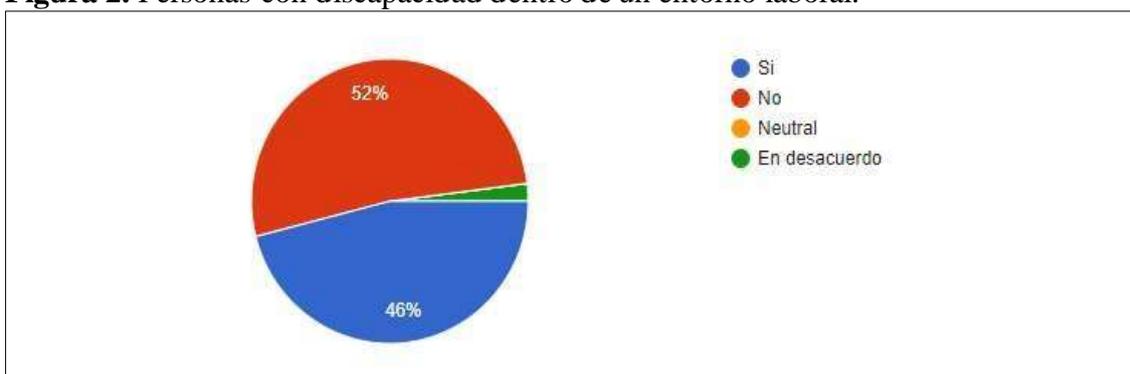
2.- Dentro de su entorno laboral ¿Existen aparte de usted; personas con discapacidad que pertenecen a la nómina actual?

Tabla 6. Personas con discapacidad dentro de un entorno laboral.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2	De acuerdo	23	46%
	No muy de acuerdo	26	52%
	Neutral	0	0%
	En desacuerdo	1	2%
TOTAL		50	100%

Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad (trabajadores y desempleados). **Elaborado por:** Gabriel David Escandón Díaz Y Leslie Esperanza Cedeño Ruiz.

Figura 2. Personas con discapacidad dentro de un entorno laboral.



Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad (trabajadores y desempleados). **Elaborado por:** Gabriel David Escandón Díaz Y Leslie Esperanza Cedeño Ruiz.

ANÁLISIS: En relación a la pregunta 2 sobre las personas con discapacidad dentro de un entorno laboral, una gran cantidad de las personas encuestadas afirman que sí, seguido de una inmensa cantidad de la población que no y por último una mínima cantidad asegura que está en desacuerdo.

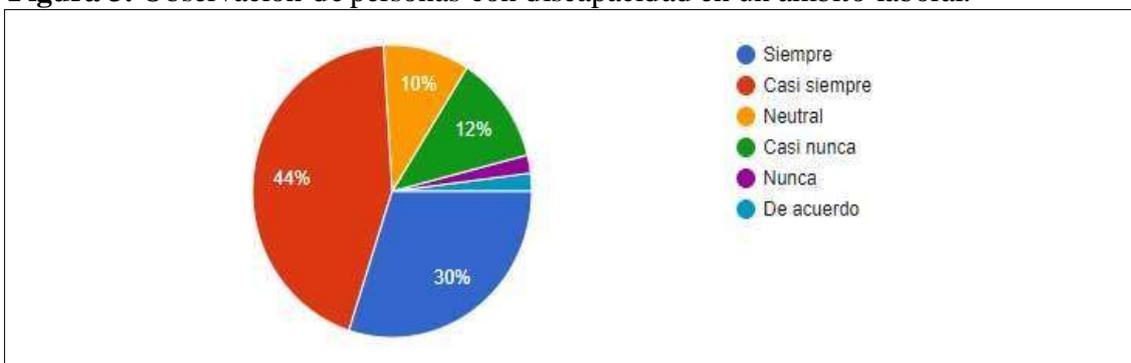
3.- ¿Con que frecuencia observa usted a una persona con capacidades especiales (de cualquier naturaleza o grado) desempeñar una labor en condiciones de desigualdad?

Tabla 7. Observación de personas con discapacidad en un ámbito laboral.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3	Siempre	15	30%
	Casi siempre	22	44%
	Neutral	5	10%
	Casi nunca	6	12%
	Nunca	1	2%
	De acuerdo	1	2%
TOTAL		50	100%

Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad (trabajadores y desempleados). **Elaborado por:** Gabriel David Escandón Díaz Y Leslie Esperanza Cedeño Ruiz.

Figura 3. Observación de personas con discapacidad en un ámbito laboral.



Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad (trabajadores y desempleados). **Elaborado por:** Gabriel David Escandón Díaz Y Leslie Esperanza Cedeño Ruiz.

ANÁLISIS: En relación a la pregunta 3 sobre la observación de personas con discapacidad en un ámbito laboral, una gran cantidad de las personas encuestadas afirman que siempre, seguido de una inmensa cantidad que refiere a casi siempre, mientras que una cantidad promedio confirma estar neutral, una cantidad promedio refiere a casi nunca, una pequeña cantidad de personas aseguran que nunca y por último una mínima cantidad que garantiza estar de acuerdo.

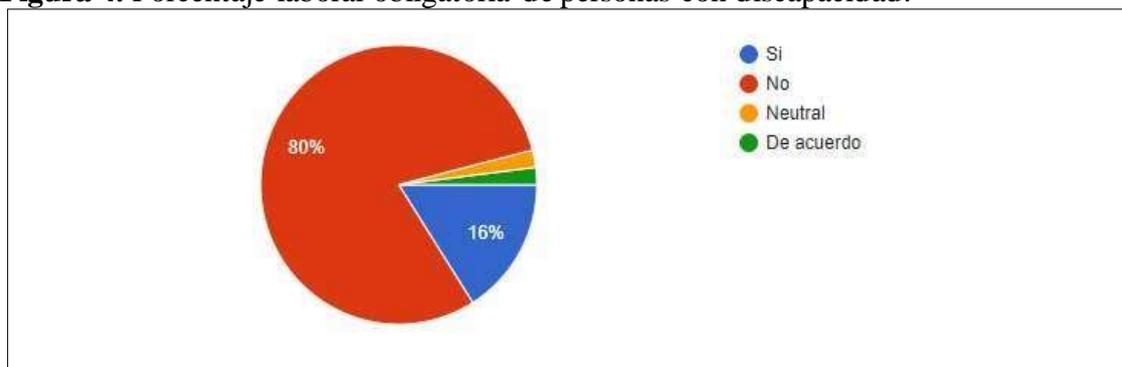
4.- ¿Sabe usted cual es el porcentaje de vinculación laboral obligatoria de personas con discapacidad?

Tabla 8. Porcentaje laboral obligatoria de Personas con discapacidad.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
4	Si	8	16%
	No	40	80%
	Neutral	1	2%
	De acuerdo	1	2%
TOTAL		50	100%

Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad (trabajadores y desempleados). **Elaborado por:** Gabriel David Escandón Díaz Y Leslie Esperanza Cedeño Ruiz.

Figura 4. Porcentaje laboral obligatoria de personas con discapacidad.



Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad (trabajadores y desempleados). **Elaborado por:** Gabriel David Escandón Díaz Y Leslie Esperanza Cedeño Ruiz.

ANÁLISIS: En relación a la pregunta 4 sobre el porcentaje laboral de personas con discapacidad, una media parte de la población encuestada afirma que sí, seguido de una alta cantidad de personas que confirman estar no, una mínima asegura estar neutral y por último una pequeña cantidad de personas que garantizan estar de acuerdo.

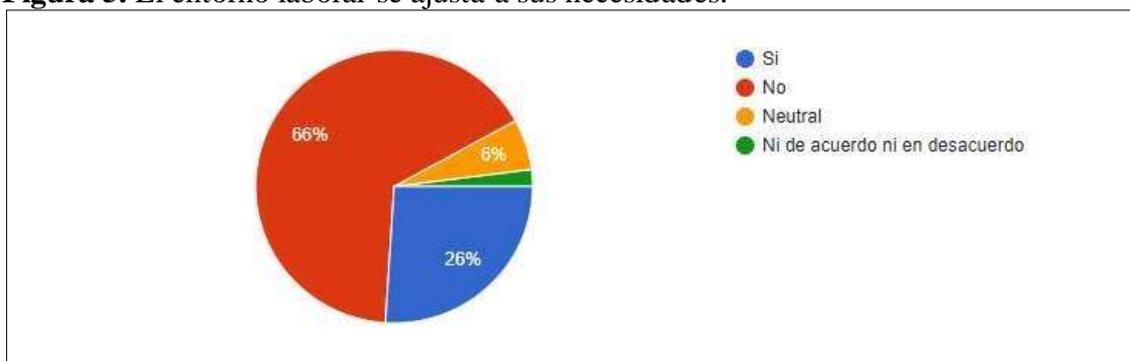
5.- La entidad donde usted labora en relación a las funciones específicas, ¿se ajusta de acuerdo a sus necesidades diferenciadas?

Tabla 9. El entorno laboral se ajusta a sus necesidades.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	De acuerdo	13	26%
	No muy de acuerdo	33	66%
	Neutral	3	6%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2%
TOTAL		50	100%

Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad (trabajadores y desempleados). **Elaborado por:** Gabriel David Escandón Díaz Y Leslie Esperanza Cedeño Ruiz.

Figura 5. El entorno laboral se ajusta a sus necesidades.



Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad (trabajadores y desempleados). **Elaborado por:** Gabriel David Escandón Díaz Y Leslie Esperanza Cedeño Ruiz.

ANÁLISIS: En relación a la pregunta 5 sobre el entorno laboral se ajusta a sus necesidades, una gran cantidad de personas afirman que sí, mientras que una inmensa cantidad de la población encuestada confirma que no, seguido de una pequeña cantidad de personas que aseguran neutral y por último una mínima cantidad que refiere ni de acuerdo ni en desacuerdo.

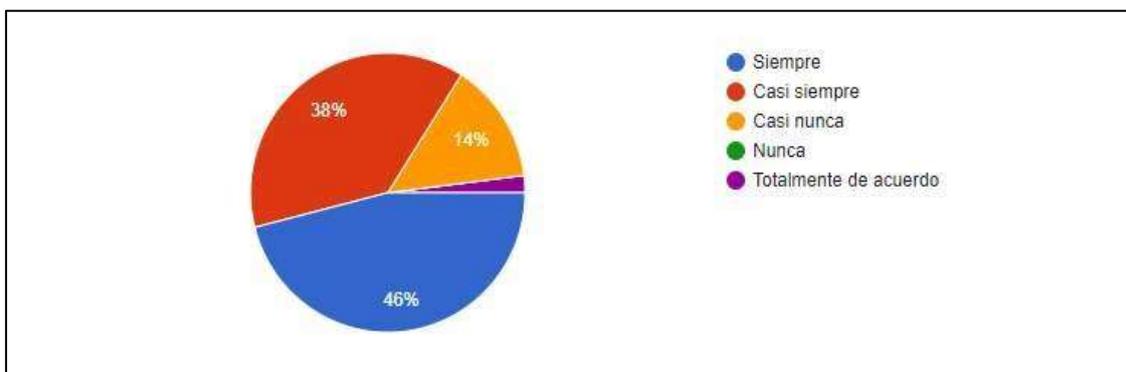
6.- ¿Con que frecuencia observa usted a una persona con capacidades especiales (de cualquier naturaleza o grado) desempeñando una labor de subempleo o empleo informal?

Tabla 10. Observación de personas con discapacidad desempeñando una labor informal.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
6	Siempre	23	46%
	Casi siempre	19	38%
	Casi nunca	7	14%
	Nunca	0	0%
	Totalmente de acuerdo	1	2%
TOTAL		50	100%

Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad (trabajadores y desempleados). **Elaborado por:** Gabriel David Escandón Díaz Y Leslie Esperanza Cedeño Ruiz.

Figura 6. Observación de personas con discapacidad desempeñando una labor informal.



Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad (trabajadores y desempleados). **Elaborado por:** Gabriel David Escandón Díaz Y Leslie Esperanza Cedeño Ruiz.

ANÁLISIS: En relación a la pregunta 6 sobre la observación de personas con discapacidad desempeñando una labor informal, una gran cantidad de personas afirman que siempre, seguido de una alta cantidad de la población que confirman casi siempre, mientras que una cantidad promedio asegura casi nunca y por último una mínima cantidad que está totalmente de acuerdo.

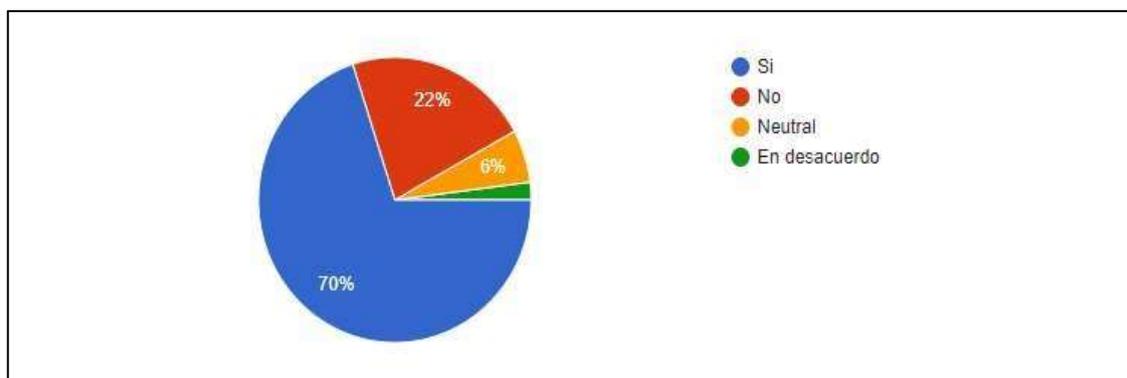
7.- Dentro de su círculo social y/o familiar, ¿Existen personas con discapacidad que no cuentan con empleo?

Tabla 11. En su entorno social existen personas con discapacidad que no cuentan con empleo.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
7	Si	35	70%
	No	11	22%
	Neutral	3	6%
	En desacuerdo	1	2%
TOTAL		50	100%

Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad (trabajadores y desempleados). **Elaborado por:** Gabriel David Escandón Díaz Y Leslie Esperanza Cedeño Ruiz.

Figura 7. En su entorno social existen personas con discapacidad que no cuentan con empleo.



Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad (trabajadores y desempleados). **Elaborado por:** Gabriel David Escandón Díaz Y Leslie Esperanza Cedeño Ruiz.

ANÁLISIS: En relación a la pregunta 6 sobre en su entorno social existen personas con discapacidad que no cuentan con empleo, una gran cantidad de las personas encuestadas afirman que sí, mientras que una cantidad promedio que confirma que no, seguido de una mínima cantidad que refiere neutral y por último una pequeña cantidad que garantiza estar en desacuerdo.

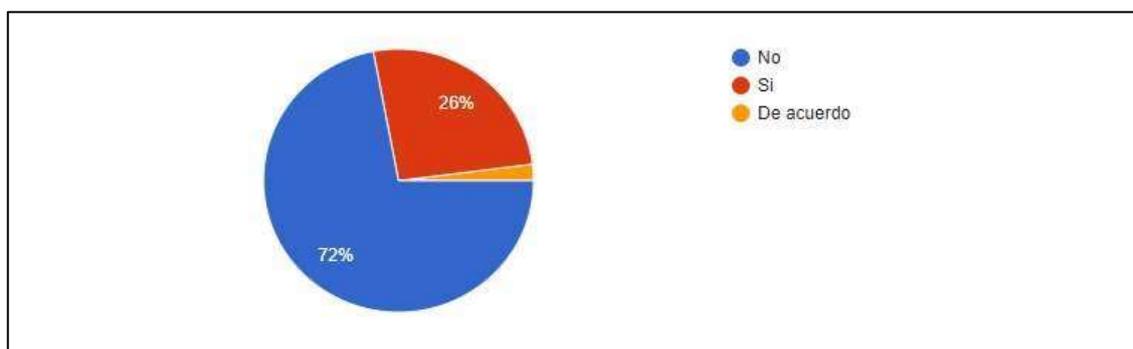
8.- ¿Sabía usted que en el artículo 47 numeral 5, de la Constitución se garantiza a las Personas con discapacidad su derecho a la vinculación laboral en condiciones de igualdad de oportunidades...?

Tabla 12. La constitución garantiza a las personas con discapacidad su derecho laboral.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
8	No	36	72%
	Si	13	26%
	Neutral	1	2%
TOTAL		50	100%

Fuente: Encuesta realizada a Personas con discapacidad (trabajadores y desempleados). **Elaborado por:** Gabriel David Escandón Díaz Y Leslie Esperanza Cedeño Ruiz.

Figura 8. La constitución garantiza a las personas con discapacidad su derecho laboral.



Fuente: Encuesta realizada a Personas con discapacidad (trabajadores y desempleados). **Elaborado por:** Gabriel David Escandón Díaz Y Leslie Esperanza Cedeño Ruiz.

ANÁLISIS: En relación a la pregunta 8 sobre la constitución garantiza a las personas con discapacidad su derecho laboral, una inmensa cantidad de personas refiere a no, seguido de una cantidad promedio de la población encuestada que afirma que sí y por último una mínima cantidad de personas que confirman estar de acuerdo.

4.1.2 Análisis de la entrevista realizada a los abogados de libre ejercicio del cantón Salinas

4.1.2.1 Análisis de la entrevista realizada al Abg. David Garcés Jaramillo del cantón Salinas.

Día: viernes 14 de enero de 2022

Hora: 15:00

En cuanto a su posición como profesional de derecho, se le consultó sobre la normativa que establece el porcentaje mínimo obligatorio de vinculación de personas con discapacidad, ha sido establecida considerando el eficaz cumplimiento de las garantías constitucionales de inserción laboral de personas con discapacidad refirió que desde el Gobierno anterior, cuando entró en vigencia la Ley Orgánica de Discapacidades, había mucho control del Ministerio del Trabajo, y los empleadores salían a buscar trabajadores y tenían dificultad en encontrar, y no porque no había personas con discapacidad, sino porque el catastro de estas personas, a cargo del CONADIS no estaba bien, llevado. Anteriormente los trabajadores que pertenecen a este grupo vulnerable ya existían, pero no sé conocía, era difícil encontrarlos, había dificultad para cubrir con las plazas de trabajo que los empleadores estaban obligados por la ley, debido al ineficiente catastro de aquel entonces, cuando había control. Debería hacerse es trabajar en políticas públicas para ver si se tiene un catastro actualizado, y si cuando ya lo tienes sigue habiendo personas discapacitadas que no están empleadas entonces tendrías un problema. Un catastro que muestre el nivel académico de estas personas, los oficios y profesiones que pueden cumplir, creo yo que así se podría cumplir con el porcentaje, falta mucho trabajo por parte del Estado, no sancionando al empleador en caso de incumplimiento, sino mejorando el Catastro de personas con discapacidad, y así saber que existen estas personas que quieren trabajar.

En cuanto al conocimiento de los datos del INEC, que debelan ínfima participación laboral de personas con discapacidad, en relación a su población en edad laboral existente, referente a los obstáculos existentes para una efectiva vinculación laboral de personas con discapacidad opinó que el Gobierno debería trabajar de forma más activa en cumplir el derecho a la educación de las personas con discapacidad, puesto que, desde la entrada en vigencia de la Ley de Discapacidades, al momento de querer contratar personal de estas características, el empleador se encontraba con dificultades, en ocasiones por su bajo nivel académico. El mayor obstáculo es el nivel académico de las mismas, superando eso,

podrían convertirse en un apoyo para el mercado laboral ecuatoriano y sea más eficiente su colaboración. Cuando salió esta normativa, se contrataba personas con discapacidad, independientemente de sus capacidades, solo para cumplir con la norma.

Evidentemente, otro obstáculo es la estabilidad laboral, siendo un elemento disuasivo el contratar a una persona con discapacidad, dado que, si resulta ser mal empleado, por ser discapacitado no la puedes despedir, y para hacerlo debes reconocer una indemnización de 18 salarios. El no poder despedirlo y la indemnización a reconocer en caso de hacerlo, que no es un elemento disuasivo no para que no lo despidas sino para que no lo contrates.

En cuanto a los problemas que se determinan en las personas con discapacidad, en relación a su reinserción laboral, dado a que la normativa está, pero el cumplimiento es ineficaz, refirió que Cuando se puso en vigencia la Ley de Discapacidades, había un buen control del cumplimiento de la norma por parte del Ministerio de trabajo, y pese a esos controles no se podía cumplir con la norma, creo que ahora se han ido al otro extremo, ya no hay tantos controles. Es muy necesario el control, pero más allá de eso es necesario que el Gobierno se active con respecto de las nóminas de empleados de una empresa, que trabajen en conjunto con las empresas y que promocionen, que digan “este es el porcentaje de personas con discapacidad que debe contratar y estos son los beneficios tributarios que le traerá el contratarlos. De esa forma los empleadores dejarían de verlos como una carga.

Dada las herramientas que como profesional las tiene, y la consideración efectiva para aplicar de tener que representar a un colectivo de personas con discapacidad que soliciten se cumpla con su garantía constitucional de vinculación laboral efectiva opinó que lo primero que haría es constatar cómo está el tema en el Conadis, el tema gubernamental, y que es lo que están haciendo, para determinar si existe espacios de comunicación entre empleados con discapacidad y empleadores, justamente una de las herramientas que considero importante es el diálogo.

Desde una perspectiva legislativa, se le indagó sobre las herramientas jurídicas que se pudieran modificar, crear o suprimir con el objetivo de una inserción laboral de personas con discapacidad más acorde a la realidad de este grupo vulnerable refirió que si dentro de la ley se pudiera generar más incentivos para el empleador que contrata personal con discapacidad. Otra reforma sería que todos los seguros de salud, que todo beneficio que el trabajador privado le puede pagar al trabajador, más allá del beneficio del IESS, a pesar del gran protagonismo que el IESS ya tiene, en ocasiones y de acuerdo a la discapacidad

que presenta el empleador necesita servicios de salud adicionales que resultan mejor atendidos de manera privada, que tal vez el IESS no les puede prestar. Que las primas de seguros particulares que pagan estos empleados sean 100% deducibles de impuestos para el empleador, serían un buen incentivo.

4.1.2.2 Análisis de la entrevista realizada a la Abg. Fátima Rosales del cantón Salinas

Día: sábado 15 de enero de 2022

Hora: 12:00

En cuanto al campo profesional donde ejerce su profesión, y en relación a la normativa que establece el porcentaje mínimo obligatorio de vinculación de personas con discapacidad, ha sido establecida considerando el eficaz cumplimiento de las garantías constitucionales de inserción laboral de personas con discapacidad opinó que la normativa fue creada con el propósito de incluir personas con capacidades especiales y que los ingresos de su trabajo no sólo garanticen una vida digna, sino también ser un lugar más equitativo en lo laboral, pero se queda en letra muerta cuando a los empleadores y demás trabajadores no se capacitan previo a integrar a estas personas ya que necesitan una situación de inclusión y trato diferente dependiendo de la capacidad especial que tenga, al no ver esa capacitación previa, no se cumple con la inserción que garanticen los derechos de estas personas.

En cuanto a los datos del INEC, que debelan ínfima participación laboral de personas con discapacidad, en relación a su población en edad laboral existente, se le consultó Cuál o cuáles serían, a su consideración los obstáculos existentes para una efectiva vinculación laboral de personas con discapacidad, lo que respondió que uno de los obstáculos principales es que al ser diversas las capacidades especiales de esta población, los empleadores deben previo a un ingreso capacitarlos y puesto que como empresa su único objetivo es hacer dinero, prefieren pagar la multa que se establece por no contratar a estas personas, en vez de crear un espacio para capacitarlas al puesto previo a ingresar a laborar.

En cuanto a que muchas veces el problema no se encuentra en la normativa, sino en el poco control del fiel cumplimiento de lo que establece la ley, opinó que la falta de control que se establece para sancionar a los que no cumplen con la ley, multarlos y además que esas multas se vayan incrementando al ser reincidentes en no cumplirlas.

Basado en las herramientas que como profesional desempeña, se le consultó si consideraría más efectiva para aplicar de tener que representar a un colectivo de personas con discapacidad que soliciten se cumpla con su garantía constitucional de vinculación laboral efectiva, lo que opinó que debería el Estado crear una escuela de formación para que se clasifique a esta población dependiendo de su discapacidad y formación estudiantil para que así vayan a cubrir un puesto de trabajo donde en vez de sentirse excluidos se sientan realmente útiles, además crear una plataforma para que, los ya capacitados puedan ser contratados.

Por último, desde la perspectiva legislativa, se le interrogó sobre las herramientas jurídicas que se podrían modificar en usos de sus facultades como legislador, con el objetivo de insertar a las personas con discapacidad en el campo laboral, refirió que las sanciones por no contratar a este grupo de personas debería ir en aumento para así obligarles hasta cinco años contratar este personal, por ejemplo los dos primeros años sanción pecuniaria, al cuarto año sanción para que no puedan tener actividad y si incumplen hasta el quinto año quitarle los permisos de funcionamiento y operatividad, hasta que cumplan y puedan reabrir.

4.1.2.3 Análisis de la entrevista realizada al Abg. Sebastián Cordero Cordero del cantón Salinas

Día: sábado 15 de enero de 2022

Hora: 10:00

En calidad de abogado, y en relación a la normativa que establece el porcentaje mínimo obligatorio de vinculación de personas con discapacidad, en cuanto a la eficacia de las garantías constitucionales de inserción laboral de personas con discapacidad refiere que justamente la normativa de dar respuesta y cumplir lo que está establecido en la Constitución, sin embargo el que exista esa normativa, no quiere decir que obedezca a la realidad de las personas con discapacidad, ni a la realidad del país. Yo diría es la existencia de la normativa, pero que no se puede aplicar a la realidad nuestra todavía.

En referencia a los datos del INEC, que debelan ínfima participación laboral de personas con discapacidad, en relación a su población en edad laboral existente, se le consultó sobre los obstáculos existentes para una efectiva vinculación laboral de personas con discapacidad, opinó que el problema es que no hay un estudio técnico, primero sobre la realidad de la población con discapacidad, se debería hacer un levantamiento de la población para ver el acceso a la educación,

los diferentes tipos de discapacidad y así mismo un levantamiento de las diferentes actividades laborales solicitadas por las empresas, porque no todas estas personas pueden unirse a trabajar a cualquier tipo de actividad en las empresas que solicitan personal. Además, acotó que el estado tenga unidades educativas especiales, si las hay son privadas, por ende, costosas. Obviamente acceso a esas unidades educativas tiene acceso personas de clase económica media y clase económica alta puesto que ellos poseen los recursos.

En cuanto a la problemática que está en la normativa, si no en el poco o inexistente control de su cumplimiento, opinó que en otras provincias control si hay, yo al menos conozco que en las empresas grandes, si se preocupan por cumplir con el requisito. Esto debido a que hay un control por parte del Ministerio de Trabajo, todo el tiempo. Pero aquí en la provincia de Santa Elena no creo que haya control porque finalmente no existe el personal del Ministerio para que esté haciendo este tipo de controles. Máximo habrá los inspectores de Trabajo para evacuar las denuncias por despidos y vistos buenos, pero más no para control de población con discapacidad que estén insertas en las diferentes empresas.

En razón de las herramientas que como profesional consideraría más efectiva para aplicar de tener que representar a un colectivo de personas con discapacidad que soliciten se cumpla con su garantía constitucional de vinculación laboral efectiva, consideró que en cuanto a la normativa está bien, el problema no está en la normativa sino en que no existe un estudio técnico, y eso provoca que las empresas simplemente llenen un vacío contratando personas con discapacidad, que muchas veces no asisten a los puestos de trabajo. Lo que hacen simplemente es llenar la nómina con los nombres de estas personas, obviamente le pagan sus sueldos y prestaciones, pero la persona discapacitada no está asistiendo a sus labores. La herramienta sería la normativa misma pues te permite actuar en defensa de este sector de la población, embargo sí creo que también las empresas o empleadores podrían argumentar que por parte del Estado no se ha cumplido con los estudios técnicos o con el censo, para determinar cuáles son las necesidades de cada una de las personas con discapacidad.

Desde una perspectiva legislativa, y en cuanto a las herramientas jurídicas que se podrían modificar, regular o crear con el objetivo de una inserción laboral de personas con discapacidad más acorde a la realidad de este grupo vulnerable infirió en que no es necesario modificar la normativa, más bien es un tema como dije antes de que no ha habido un estudio técnico. Tal vez ser un poco más realista con el número de personas que se debe insertar al campo laboral, lo que debe ir de acuerdo a la actividad que realiza la empresa y a la discapacidad que presenta la persona. Creo que sí consta en la normativa que se debería hacer un censo, que hasta ahora no se ha hecho eso, es necesaria una normativa que obliga a que se cumpla con el censo, que es obligación del Estado, es un poco complicado que yo como Estado yo mismo me obligo mediante la ley hacer un censo. Pero para eso debe hacerse un estudio técnico, porque no nos sirve de nada, muchas

veces estas normativas son copiadas de legislaciones de otros países, entonces no se acomodan a nuestra realidad.

4.1.2.4 Análisis de la entrevista realizada al Abg. Víctor López Láinez del cantón Salinas

Día: sábado 15 de enero de 2022

Hora: 18:51

Como profesional del derecho, y en relación a la normativa que establece el porcentaje mínimo obligatorio de vinculación de personas con discapacidad, y que han sido establecida considerando el eficaz cumplimiento de las garantías constitucionales de inserción laboral de personas con discapacidad opinó que sabiendo el porcentaje de personas con discapacidad, hay un censo actualizado y sobre todo hay una categorización respecto a esas discapacidades, sean estas visuales, auditivas, del habla, físicas, intelectual y sus grados. En ese sentido la normativa tiene que mostrar de forma clara el porcentaje de personas o individuos con sus diferentes tipos de discapacidades.

Ahora bien, la Ley Orgánica de Discapacidades como norma es únicamente general, al igual que lo es la Constitución, lo que debe hacerse es que cada institución, si hablamos por ejemplo de los municipios, deben acoger el porcentaje que constitucionalmente debe de tener laborando a personas con discapacidades. Si me preguntarán si la Ley Orgánica de Discapacidades es completa yo diría que sí, pero que su aplicación en las instituciones es incompleta.

Por ello, la norma es eficaz, pero que esta eficacia se da únicamente en ciertas instituciones, tanto así que el mismo Conadis no tiene un registro claro de las personas con discapacidades, pues en base muchas veces incluso por negligencia de los mismos padres familiares de este grupo de personas.

En previo conocimiento de los datos del INEC, que muestran ínfima participación laboral de personas con discapacidad, en relación a su población en edad laboral existente. Se le interrogó sobre los obstáculos existentes para una efectiva vinculación laboral de personas con discapacidad, lo que refirió que parcialmente relaciono la respuesta de la primera pregunta con la que corresponde a esta, no existe una estadística real o actualizada de las personas con diferentes tipos de discapacidad.

Respecto de cómo debería ser la inserción laboral de personas que, por ejemplo, tienen dificultad de movilidad, hablemos de sus piernas, pero que tiene movilidad mediante una silla de ruedas y tiene un título universitario en tecnología de la información es decir Informática, obviamente que puede ser incorporado bajado ese título y recibir la remuneración pertinente en esa área para la que se ha preparado.

Lastimosamente en nuestro medio, quiero ser muy específico, en cierta Alcaldía de la Provincia de Santa Elena, piensa que inclusión laboral es permitirle a un joven bachiller, que se traslada en un triciclo, porque no tiene piernas, consiste en concederle un espacio en el municipio para que el lustre zapatos, siendo el bachiller en Informática. Eso no es inclusión eso es discriminación. Y en ese sentido, el principal obstáculo es la falta de decisión de los directivos, o de la autoridad denominadora en este caso a abrir los espacios, porque lastimosamente todo ellos lo ven como cuota política. Entonces al hablar de cuota política se olvidan de aquellas personas de atención prioritaria.

En cuanto a que el problema no está en la normativa, si no en el poco o inexistente control de su cumplimiento, opinó que existe poca decisión de la autoridad nominadora. El ejemplo de este municipio, se confunde la cuota política atender a la necesidad de los grupos prioritarios. Únicamente con que cumplan con el número de personas con discapacidad que deben laborar cada institución pública o privada.

En función de las herramientas que como profesional consideraría más efectiva para aplicar de tener que representar a un colectivo de personas con discapacidad que soliciten se cumpla con su garantía constitucional de vinculación laboral efectiva, refirió que si existe lo que se denomina discriminación a la inversa, o acción positiva, discriminación a la inversa opera o enseña que, si hay dos o tres personas con todas sus capacidades y una persona con discapacidad, optando o aplicando por un mismo cargo, en ese sentido debe preferir a la persona con discapacidad. Lo que quiero decir es que la herramienta constitucional existe, en conjunto con la Ley Orgánica de Discapacidades, podría aplicarse al momento de vulnerar los derechos de esta parte de la población una acción de protección.

Por último, desde la perspectiva legislativa, en cuanto a las herramientas jurídicas que se modificaría, crearía o suprimiría con el objetivo de una inserción laboral de personas con discapacidad más acorde a la realidad de este grupo vulnerable, refirió que la mayoría de las herramientas están dadas en la normativa actual, lo que falta es una honesta aplicación

de la discriminación a la inversa, o acción afirmativa que ya mencioné. Mediante esta aplicación vamos a ver qué se respete este porcentaje que constitucionalmente se debe de tener laborando en cada institución pública o privada, en ese sentido yo personalmente creo que no debe modificarse o ampliarse la norma.

4.1.2.5 Análisis de la entrevista realizada a la Abg. Yéssica Suárez Orrala del cantón Salinas

Día: Domingo 16 de enero de 2022

Hora: 22:21

En cuanto al campo profesional del derecho, y en base a la normativa que establece el porcentaje mínimo obligatorio de vinculación de personas con discapacidad, ha sido establecida considerando el eficaz cumplimiento de las garantías constitucionales de inserción laboral de personas con discapacidad opinó que la carta magna desde el 2008 ha dotado de muchos derechos y garantías e inclusión a este conglomerado y más a este grupo de personas que son consideradas como de atención prioritaria o grupo vulnerable, que a través de su organismo competente se está verificando que los patronos sea en instituciones públicas y privadas incluyan en sus nóminas a talentos humanos con capacidades especiales y doten de mecanismos necesarios para su buen desenvolvimiento y desarrollo integral, en todo caso si no lo hacen recibirán las sanciones correspondientes conforme a la ley.

En previo conocimiento de los datos del INEC, que debelan ínfima participación laboral de personas con discapacidad, en relación a su población en edad laboral existente. Se le consultó sobre los obstáculos existentes para una efectiva vinculación laboral de personas con discapacidad, lo que consideró que los obstáculos para que este grupo de personas de atención prioritaria sean incluidas en el campo laboral serían que no hay suficientes oportunidades, fuentes de trabajo; la educación, que sin lugar a dudas no hay la suficiente atención por parte del gobierno en la creación de unidades educativas públicas para estas personas con capacidades especiales y que puedan acceder a una educación integral en el desarrollo de sus actitudes y el riesgo de las empresas públicas o privadas al contratar a este conglomerado, que si bien sabemos que al momento de contratar están adquiriendo obligaciones y derechos y la creación de lugares especiales acondicionadas para cada persona por su discapacidad.

En cuanto al problema en análisis, que no tiene nada que ver con la normativa, si no en el poco o inexistente control de su cumplimiento, refirió que efectivamente el problema no está en la normativa, sino en la forma de aplicación, ya que a veces se vulneran los derechos cuando la constitución los garantiza, por ejemplo al momento de contratar a una persona con discapacidad física a ejecutar un trabajo que una persona con capacidades normales lo hace bien y que por esa función a desempeñar le quieran pagar como remuneración un sueldo por debajo del salario establecido legalmente, es decir existiría una discriminación y vulneración de derechos.

En relación a las herramientas que como profesional consideraría mas efectiva para aplicar de tener que representar a un colectivo de personas con discapacidad que soliciten se cumpla con su garantía constitucional de vinculación laboral efectiva, desde la apreciación del consultado se consideraría algunos factores o herramientas para el fiel cumplimiento de esas garantías: Recibir trato justo de otras personas, a igual trabajo, igual remuneración, hacer que las empresas crean productos, ambiente físico para que puedan ser utilizados más por la mayor cantidad de personas posible y por último, eliminar la creencia de que las personas con discapacidades no están sanas o son menos capaces de hacer cosas (estigma, estereotipos).

Desde una perspectiva legislativa, y en relación a las herramientas jurídicas que usted modificaría, crearía o suprimiría con el objetivo de una inserción laboral de personas con discapacidad más acorde a la realidad de este grupo vulnerable infirió que a pesar que hay una ley y reglamento que protege, regula a este grupo vulnerable y sanciones tipificadas en el Código Integral Penal y más garantías en nuestra Constitución de la República del Ecuador, no dejando atrás los beneficios sociales que esta personas adquieren en los diversos ámbitos gubernamentales por decirlo así, se crearán sanciones o penalidades para aquellas personas que dan mal uso de estos beneficios y así poder incluir a las personas que en realidad tengan capacidades especiales en el ámbito laboral ya que inclusión laboral no es solamente un tema de equidad, sino también de productividad.

4.1.2.6 Análisis de la entrevista realizada al Abg. Dalton Pilay del cantón Salinas

Día: sábado 15 de enero de 2022

Hora: 18:30

En relación a la normativa que establece el porcentaje mínimo obligatorio de vinculación a personas con discapacidad, que ha sido establecida considerando el eficaz cumplimiento de las garantías constitucionales de inserción laboral de personas con discapacidad, opinó que como es de conocimiento público si bien es cierto en las empresas y las instituciones públicas o privadas que tengan un número de 25 trabajadores tienen que tener el 4% de personas con discapacidad desde mi punto de vista no se está dando cumplimiento a lo que establece la normativa ya que en la actualidad nosotros como abogados en libre ejercicio tenemos que ir a varias instituciones dentro y fuera de la provincia y en muchos lugares a veces uno puede hablar de esto y en efecto nos dicen que nos está dando cumplimiento al instructivo la normativa a pesar de que se realizan censos que por supuesto no se realizan seguidamente y es por este motivo que como nadie tiene un control de las instituciones no se hace un control de cumplimiento de las normativas y reglamentos que deberían cumplir ellos que menciona el 4% de personas con discapacidad es entonces que creo que nos está dando cumplimiento de la Constitución y los tratados de derecho desde mi punto de vista a pesar de que está establecido.

En relación al conocimiento de los datos del INEC, que debelan ínfima participación laboral de personas con discapacidad en relación a su población en edad laboral existente, se le refirió cuales son los obstáculos existentes para una efectiva vinculación laboral de personas con discapacidad, donde refirió que no se da cumplimiento a la norma y en el conocimiento público que debería existir por lo menos una persona en una institución pública con discapacidad a pesar de esto no se lo hace pero tampoco sería una excusa para que los empresarios puedan decir nosotros estamos dispuestos a colaborar con esta persona con discapacidad pero lamentablemente estas personas no son capacitadas y no están formadas para poder desempeñarse en una labor de empresarial de estas formas no las ven como personas aptas para prestar sus servicios lícitos y personales en una empresa.

Pero cómo mencionó no creo que sea una excusa para poder decir que falta capacitar a las personas con capacidades. Asimismo falta capacitar a las personas con discapacidad para que se sientan capaces de presentar sus carpetas dentro de una empresa ya que la persona con discapacidad muchas veces se siente minimizada entonces la persona dice yo no

puedo irme a ese campo laboral a trabajar no puedo ingresar los documentos porque no creo que me llegan a contratar y asimismo el empresario que está en el otro lado menciona que no está haciendo capacitado para tratar con la persona con discapacidad entonces existe un problema de ambas partes ya que la persona con discapacidad no se siente en la facultad para pedir un trabajo en esa empresa y el empresario no está facultado para saber tratar con la persona con discapacidad.

Asimismo la empresa donde está personal iría a brindar su servicio lícitos y personales tengo conocimiento que existen empresas públicas y privadas que sus estructuras ha sido creada hace varios años atrás y no tienen los espacios para personas con discapacidad, no tienes las rampas para las personas que utilizan silla de ruedas no ha sido adecuada la estructura para que estas personas con discapacidades físicas puedan trabajar en empresa y de esta forma creo que los gobiernos autónomos descentralizados también han sido parte de no adecuar o acondicionar las instituciones públicas para que las personas con discapacidad puedan tener un acceso a las instituciones creo que el trabajo debe ser mancomunado entre los gobiernos autónomos descentralizados por motivo de que ellos casi siempre se enfoca en crear las obras en dónde únicamente su competencia lo indica pero no se está haciendo un trabajo inclusivo ya que aún existen varios lugares dónde hay gente que tiene familiares con discapacidad y estas personas para llegar a un lugar de trabajo tendría que realizar varios sacrificios para salir del lugar en donde vive hasta llegar al lugar donde va laboral sí es una persona que utiliza una silla de ruedas tendría que contar siempre con una persona que esté movilizando lo ayudándola transportarse que lo ayude a llegar al lugar de trabajo, tendría que coger un bus, porque casi siempre que hablamos en persona con discapacidad hablamos de personas de bajos recursos.

La infraestructura tanto a la empresa pública la empresa privada que le va a abrir las puertas para elaborar una persona con discapacidad deberían estar más adecuadas y deberían ser capacitados los gobiernos autónomos descentralizados porque la persona con discapacidad si hablamos de aplicar la normativa entonces debería manejarse de esta forma ese es de mi punto de vista ese sería estos serían los principales obstáculos por los que las personas con discapacidad no consiguen trabajo no estoy dando la razón a los empresarios creo que la situación es tratar de brindar apoyo tanto para los empresarios que abre sus puertas las personas con discapacidad como estas personas que se aventuran a conseguir trabajo en una empresa así Creo que los problemas serían: una educación que no está orientada a la inclusión de las personas con discapacidad y la poca capacitación

que existe de los empresarios tanto como las personas con discapacidad para adquirir puesto competitivos en las empresas.

En cuanto a las herramientas que como profesional consideraría más efectiva para aplicar de tener que representar a un colectivo de personas con discapacidad que soliciten se cumpla con su garantía constitucional de vinculación laboral efectiva opinó que es lamentable no contar con leyes sancionadoras con la que se pueda dar cumplimiento a qué las empresas instituciones públicas o privadas cumplan con los con las disposiciones. Puedo compartirle que he tenido casos en el Ministerio de relaciones laborales también en juzgados laborales pero las leyes que manejan estas instituciones no prevén que las personas con discapacidad son personas con bajos recursos económicos y a falta de estos recursos y a falta de cumplimiento de la ley, los derechos de estas personas quedan vulnerables. Nosotros como profesionales del derecho podríamos proponer que unimos con el colegio de abogados de cada provincia para crear un proyecto de ley que sea más sancionadora y enviarlo a nuestros representantes en la asamblea y que se debata este proyecto le ley.

Pero una vez que la ley sea creada debería ser ejecutada 100% a favor de estas personas con discapacidad ya que casi siempre son personas de escasos recursos económicos, también debería existir una división de la defensoría pública de abogados especializados en derecho de personas con discapacidad, porque he sido testigo de cómo los casos de personas con discapacidad quedan relegados ante los casos de familia, civil o penal. Porque dentro de las defensorías públicas no existen suficientes defensores y los que existen se encargan de llevar casos: penales, civiles y de familia y al ser una provincia con un número grande de población, los casos de personas con discapacidad se vuelven casos aislados.

Finalmente, en cuanto a la perspectiva legislativa, y a las herramientas jurídicas que usted modificaría, crearía o suprimiría con el objetivo de una inserción laboral de personas con discapacidad más acorde a la realidad de este grupo vulnerable, opinó que se reformaría el código orgánico integral penal ya que es una ley que cambia las cosas no solo para la provincia sino para el Ecuador, aparte de eso crearía una propuesta de ley a favor de las personas con discapacidad en la que se incluye una incentivación a la defensoría pública para incluir dentro de su nómina Defensores públicos con discapacidad que estén capacitados para defender a las personas con discapacidad. Propondría una reforma la ley, crearíamos proyecto de ley a favor de las personas con discapacidad, por eso este tema de

tesis me parece muy importante. Los puestos públicos no son eternos ni los representantes en la asamblea, incluso a algunos les serviría como estrategia política, revisar los proyectos que están desarrollando los estudiantes de esta forma podían visibilizar como una población votante con bastante peso decisivo como lo son las personas con discapacidad.

4.1.2.7 Análisis de la entrevista realizada al Abg. Xavier Reyes del cantón Salinas

Día: sábado 15 de enero de 2022

Hora: 15:30

En cuanto a la entrevista realizada, y el tema sobre la normativa que establece el porcentaje mínimo obligatorio de vinculación a personas con discapacidad, ha sido establecida considerando el eficaz cumplimiento de las garantías constitucionales de inserción laboral de personas con discapacidad, opinó que partiendo desde las garantías constitucionales, creería que se ha dado un paso muy grande acerca de la inserción laboral de personas con discapacidad, por cuanto la normativa en materia laboral, recordemos que, los derechos son progresivos y deben ir siempre en pro de mejorar. Ha sido un gran avance para la sociedad haber incluido de cierta manera, porque no hay una inclusión total aun, pero se está haciendo mención de que este grupo minoritario necesitaba ser considerado, muchas veces no solo para el ámbito laboral si no para todos los ámbitos.

A mi consideración ha sido una lucha que se viene ganando desde hace muchos años, pero con el actual gobierno parece peligrar en quedarse en letra muerta, porque hay muchas instituciones que no cumplen con ese requisito y creería que en transcurso del tiempo vamos a ir ganando estos derechos para personas con discapacidad. Y el porcentaje que se evidencia en encuestas y demás trabajo realizado para establecer un porcentaje muchas veces sigue fuera de lo real porque en si ya las personas no están optando por contratar con discapacidad, por cuanto hay un pensamiento preexistente de que estos generan gastos y no producen los requisitos establecidos y desde allí parte la poca vinculación de estos, de esta forma la normativa va quedando como letra muerta y no se cumple con lo estipulado, a pesar de los derechos que se han ido conquistando. Por ejemplo, ya se pueden presentar acciones de protección cuando se está vulnerando el derecho al trabajo de una persona con discapacidad, que haya sido separada de sus labores, por cuando esto significa una vulneración de derechos.

En relación a los datos del INEC, que debelan ínfima participación laboral de personas con discapacidad en relación a su población en edad laboral existente, en cuanto a los obstáculos existentes para una efectiva vinculación laboral de personas con discapacidad, refirió que al momento que empezamos esta entrevista, le mencione que existe estereotipos sociales, a mi consideración este sería uno de los principales obstáculos y pensamientos por los cuales se opta por no contratar a una persona con discapacidad. Porque se piensa que a las personas con discapacidad no contribuirían a la generación de producción que es uno de los principales objetivos empresariales, se cree que no están al 100% en su desempeño de tareas encomendadas, son principalmente prejuicios presentes en la persona que contrata lo que afecta el bajo número de contrataciones a personas con discapacidad.

En cuanto a los problemas no están en la normativa, si no en el poco o inexistente control de su cumplimiento, opinó que es un tema más amplio. Principalmente el desconocimiento de la ley por parte de los patronos, al no saber la obligatoriedad de la vinculación de las personas con discapacidad a sus filas. El desconocimiento provoca que no se cumpla la normativa. No hay muchos abogados laboristas que estén impartiendo este tipo de seminarios para que la gente y la sociedad en conjunto pueda abordar estos temas con amplitud. Pero existen aspectos positivos que se han logrado gracias a la normativa como el asunto de la *acción afirmativa* que ya pone en un escenario de igualdad al menos en los concursos de mérito y oposición del sector público. Entonces siempre en este tipo de concurso se trata de equiparar escenarios a través de esta propuesta.

En cuanto a las herramientas que como profesional consideraría más efectiva para aplicar de tener que representar a un colectivo de personas con discapacidad que soliciten se cumpla con su garantía constitucional de vinculación laboral efectiva, refirió que socializar estos temas me parece indispensable. Que la asamblea se sienta y haga de esto una ley vinculante para las personas con discapacidad, que, aunque ya existe la ley esta posee aun muchos vacíos y es muy flexible todavía, y hay temas que se están quedando en el limbo, y hay aspectos del trabajo que aún no se están garantizando hacia estas personas. Para insertar a las personas con discapacidad debemos crear la norma, observar los principios más actuales del tema, porque, en medida que la sociedad va avanzando van cambiando los modos sistemáticos de ver las cosas, entonces a mi ver creería que debe existir concordancia tanto en la norma como en la sociedad.

Desde una perspectiva legislativa, y en relación a las herramientas jurídicas que usted modificaría, crearía o suprimiría con el objetivo de una inserción laboral de personas con discapacidad más acorde a la realidad de este grupo vulnerable refirió que no se mida el nivel de discapacidad para poder decidir en la contratación. Existen empresas que primero observan el porcentaje de discapacidad, antes que la preparación de la persona. En mi opinión ya no se vería por el porcentaje ya que hablamos de un grupo vulnerable. Mi propuesta es que exista más coerción en la obligatoriedad de las empresas del sector privado, al contratar a una persona con discapacidad. Y que se tome la *acción afirmativa* como un beneficio para las personas con discapacidad también en el sector privado, aunque desde otra perspectiva pueda significar una desventaja para las personas sin discapacidad, pero es una forma de incluir con equidad en el campo laboral, sobre todo porque en muchos años se ha venido golpeando a las personas con discapacidad con normas excluyentes.

4.1.2.8 Análisis de la entrevista realizada al Abg. Josué Rivas del cantón Salinas

Día: sábado 15 de enero de 2022

Hora: 12:30

En relación a la normativa que establece el porcentaje mínimo obligatorio de vinculación a personas con discapacidad, ha sido establecida considerando el eficaz cumplimiento de las garantías constitucionales de inserción laboral de personas con discapacidad, refirió que actualmente el porcentaje de vinculación tengo entendido es del 4%, normado por el código de trabajo. Consideró que para poder establecer esta cifra como porcentaje debieron inicialmente haberse realizados los estudios pertinentes por parte de los concededores de esta materia y de esta problemática, por ello se estableció que la cantidad idónea y adecuada era del 4%. Considero que desde esta premisa está bastante bien establecido este porcentaje, lo que si debería regularse mucho es que se cumpla. Porque también hay empresas que no cumplen del todo esta normativa, y es allí donde radica el problema. Pero respondiendo puntualmente a la pregunta yo sí creo y considero que este 4 % si se ha determinado tomando en cuenta las garantías básicas y fundamentales establecidos en la constitución y en los tratados internacionales que versan y protegen los derechos de personas con discapacidad.

De acuerdo a los datos del INEC, que debelan ínfima participación laboral de personas con discapacidad en relación a su población en edad laboral existente, acotando los obstáculos existentes para una efectiva vinculación laboral de personas con discapacidad opinó que existen varios obstáculos, uno de ellos podría ser la desinformación que existen. Si incluso nosotros que somos profesionales del derecho ignoramos muchas veces la totalidad de la normativa, ahora mucho más la población civil el ciudadano común como se conoce, incluso podría resultar más difícil para la persona con discapacidad conocer sus derechos, debería trabajarse en ese sentido capacitando e informando a la ciudadanía en general.

Otro obstáculo puede ser la exclusión a la cual están sometidas las personas con discapacidad, a diario se observan en las calles a las personas con discapacidad en empleos informales o en su defecto pidiendo caridad, mendigando, considero que eso no puede pasar en un estado de derecho, me hace preguntarme ¿Qué está pasando? ¿por qué vemos eso? ¿significa que las normas no están siendo eficaces? Entonces algo debería cambiar, yo creo que son esos dos aspectos, la desinformación, la exclusión y que no existe un control o revisión, una regulación adecuada. De pronto puede que este existiendo alguna ineficiencia en el MT que es el principal encargado de velar por este tipo de derechos.

En cuanto a los problemas no están en la normativa, si no en el poco o inexistente control de su cumplimiento, opinó que es justamente lo que comentaba en la pregunta anterior, ósea la norma esta allí, e indica a los empleadores y a los jefes a tener un mínimo de personas con discapacidad, pero esta norma no está siendo eficaz porque no se la está cumpliendo. También el problema puede ser que el Ministerio del trabajo, a través de su personal no está realizando el control adecuado, de acuerdo a mi criterio, deberían acudir de manera mensual o trimestral a las empresas, instituciones públicas y privadas enviar delegados que sean encargados del control, para que vean si se está brindando las garantías necesarias a las personas con discapacidad para que estas puedan realizar su trabajo sin ningún problema.

En esta parte considero pertinente mencionar que el código de trabajo establece que el empleador que tenga trabajadores con discapacidad, tendrá que designarle una actividad que se acople alas capacidades de esta persona, así como realizar el acondicionamiento necesario y brindarle las herramientas suficientes para que esta persona pueda desarrollar su trabajo sin ningún problema. Retomando el eje de la pregunta la norma esta, perno se

la está cumpliendo, yo creo que debe regularse mejor, realizando controles más periódicos.

En relación a las herramientas que como profesional consideraría más efectiva para aplicar de tener que representar a un colectivo de personas con discapacidad que soliciten se cumpla con su garantía constitucional de vinculación laboral efectiva refirió que nuestro ordenamiento jurídico nos permite aplicar algunas figuras jurídicas a aplicar en este caso cuando exista una presunta vulneración a una persona con discapacidad al momento de ejercer su trabajo, tenemos en justicia ordinaria en derecho laboral, existen acciones afirmativas que son una garantía o facultad, una especie de privilegio que tienen las personas con discapacidad para que puedan acceder a un trabajo estable. Otra figura por la vía constitucional puede ser activar una acción de protección para buscar la reparación o evitar que el derecho de una persona con discapacidad en este caso el derecho al trabajo se vea vulnerado, estas son las dos herramientas que yo podría considerar, también existen otras dentro del código del trabajo, puedes aplicar el despido intempestivo y existen otras vías, pero para mí las mencionadas son las más idóneas.

En cuanto a la perspectiva legislativa, en relación a las herramientas jurídicas que usted modificaría, crearía o suprimiría con el objetivo de una inserción laboral de personas con discapacidad más acorde a la realidad de este grupo vulnerable, opinó desde una perspectiva legislativa, bueno si yo fuera legislador, y observara que existe una vulneración a los derechos de una persona con discapacidad, específicamente a su derecho al trabajo, por ejemplo, una opción podría ser, ampliar el porcentaje, que se yo del 4% al 6% de esta manera una empresa tendría la obligación de incluir a más personas con discapacidad, otra opción podría ser fortalecer los beneficios de las acciones afirmativas. Mejorar el control en las empresas, idear por parte del ministerio del trabajo tendría que realizar un trabajo continuo y transparente, de pronto podría estudiarse la severidad de las sanciones de las empresas que no cumplen, eso podría realizarse en el futuro.

4.1.3 Análisis de la entrevista realizada al Director Provincial del CONADIS

Día: Viernes 14 de enero de 2022

Hora: 22:21

En cuanto a las funciones y competencias del CONADIS, en cuanto a la existencia de un proyecto, plan o estrategia, que como institución posibilite o se encargue de la función de control o veeduría del cumplimiento de las garantías constitucionales relativas al trabajo de las personas con capacidades especiales refirió que efectivamente el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidad es el ente que se encarga de garantizar el cumplimiento de la política pública a través de la formulación transversalización seguimiento y evaluación de la misma. Dentro de este contexto en el que nosotros tenemos consagrado la intervención; trabajamos con la agenda Nacional para la igualdad de discapacidades o el plan nacional para discapacidades que ya finalizó en el año 2021 Y actualmente se está construyendo el plan que va a regir por 5 años en el año 2022 hasta el año 2027.

En este caso el consejo dentro de esta agenda tiene varios ejes de trabajo y entre estos ejes está el eje de trabajo coordinado. ¿Qué hace el consejo? articula con las diferentes carteras del Estado encargados de las diferentes de las diferentes ejecuciones de las políticas públicas y en este caso específico con el Ministerio de trabajo que está encargado la rectoría del ámbito laboral, entonces nosotros trabajamos articuladamente con el Ministerio de trabajo para que existen parámetros que permitan tener acceso de las personas con discapacidad al tema de trabajo igualitario.

Como, por ejemplo; el Ministerio de trabajo establece la entrega de certificados de poder sustituto que esto permite que la persona con discapacidad que no puede trabajar tenga una persona como padre o tutor de manera directa que sea que trabaje en favor de la persona con discapacidad y pueda suplir sus necesidades. Ahora bien, el Ministerio de trabajo constantemente y de manera autónoma realiza inspecciones integrales, las cuales van orientadas hacia varios procesos; es una evaluación de varias etapas entre ellas el tema de la inclusión de personas con capacidad. Nosotros también intervenimos como entidad dentro de este proceso conjuntamente con el Instituto Nacional de discapacidad física y del Ministerio de trabajo tenemos un convenio tripartito de cooperación institucional.

A través de este convenio se participa de la observancia del proceso de inspecciones integrales para que no se produzca los hechos que anteriormente tenían lugar. porque existían falencias en las que llegaban a inspeccionar la entidad y se pedía la nómina de los empleados que estaban trabajando entre ellos las personas con discapacidad ya que se debería cumplir de acuerdo a lo que dice el artículo 47 de la ley de inclusión laboral y solo se veía a breves rasgos si se cumple o no y esto generaba falencias. Como por ejemplo; alguna vez llegó una persona que decía que le estaban pagando el bono, le pagaban \$200 pero de acuerdo a la escala de los bonos solo existen bonos de 50, 70, 80 hasta \$100 máximo y el bono Gallegos Lara que es de 240 y nunca cuadraba con ninguno de la escala y él decía que le depositaba y el bono no lo depositan, el bono la gente lo cobra y se verifica que también estaba asegurado por lo que al realizar la investigación se concluyó que la persona estaba incluida en una nómina empresarial pero nunca había ido a trabajar. Este tipo de cosas estaban pasando, ya al intervenir nosotros en este proceso de observancia de las instituciones integrales, las respuestas a las evaluaciones que se vayan a realizar se entregan de forma transparente ¿Qué persona está trabajando? ¿Quién es la persona que se está trabajando? Se entrevista a las personas con discapacidad de manera privada para poder verificar cuáles son los parámetros de inclusión laboral que se están implementando. Así mismo si está de acuerdo con su empleo si está ubicado de acuerdo a sus habilidades y destrezas que se puede desempeñar de acuerdo a su perfil laboral y todos estos parámetros son los que nosotros evaluamos y a su vez esto permite tener una visión un poco más amplia de cómo las personas con discapacidad están haciendo incluidas laboralmente a nivel de empresas públicas como de empresas privadas.

En cuanto a la frecuencia que se realizan las inspecciones opinó que las inspecciones se realizan entre 4 o 5 veces al año de ahí en las que participamos nosotros Luego de eso las inspecciones son constantes en las que nosotros participamos son las que se realizan 45 veces al año y si estas se realizan dentro del Cantón Salinas infirió que, si se realizan dentro del cantón Salinas, y también éstas se realizan dentro de la provincia ya que nosotros realizamos un trabajo provincial.

Como funcionario al frente del CONADIS, y en relación a la existencia de una entidad u organismo que se encargue de la función de control del cumplimiento de las normativas existentes dentro del código de trabajo o ley de discapacidades referentes al trabajo de las personas con capacidades especiales, opinó que el Ministerio de trabajo y el CONADIS garantizan el cumplimiento de la política pública por eso realizamos un trabajo articulado

para poder realizar la verificación del cumplimiento, aparte de eso hay también muchas veces que las personas vienen y solicitan asesoramiento por parte nuestra de Ministerio del trabajo, aparte de eso también está la defensoría del pueblo que es la parte administrativa que se encarga de establecer resoluciones administrativas en cuanto a algún tipo de vulneración de derechos. Por ejemplo, si una persona es despedida intempestivamente de su trabajo puede iniciar una acción de protección con el aval y el apoyo de la defensoría del pueblo y hace su proceso en las entidades donde se han visto vulnerados los derechos de personas con discapacidad. Así se establecen las medidas correspondientes; medidas del cumplimiento obligatorio hasta que se realiza todo el proceso investigativo y se define si ha existido o no una vulneración de acuerdo al proceso y esto permite que las personas con discapacidad pueden reintegrar sus labores hasta que las investigaciones culmine.

Como entidad responsable de la protección de los derechos de personas con capacidades especiales, y dado el alcance de la CONADIS en relación al desarrollo y cumplimiento de normativa relacionada a la vinculación laboral de personas con capacidades especiales refirió que como entidad tienen una gran responsabilidad, porque para empezar hay que realizar el cumplimiento y eso lo hacemos a través de las inspecciones integrales y también hacia los casos que llegan a nosotros y podemos conocer. No siempre todo es de manera judicial o burocrática, muchas veces también nos corresponde utilizar los nexos que tenemos con los directores distritales y con empresas. Cuando se puede dialogar y llegar a un acuerdo podemos comentar que la persona con discapacidad en este perfil está desarrollando cierto tipo de trabajo con el que no esté de acuerdo y averiguar si se puede realizar un movimiento de cambio de trabajo por seguridad y comodidad de la persona con discapacidad que está laborando. Porque muchas veces también no tienen parámetros de seguridad o de inclusividad en algún otro edificio en la planta alta de pronto hay que bajarlo de ponerlas en la planta baja, a veces no se trata solo del proceso burocrático. Existen ocasiones cuando no se brinda la apertura por parte de las autoridades o de los empresarios así ya corresponde iniciar un proceso judicial. Entonces ya comienza actuar el campo administrativo para poder lograr la mejoría del ambiente laboral para la persona con discapacidad.

Por último, en cuanto a la moderación que es pertinencia del CONADIS refirió que se le permite de esta forma en primera instancia, de ser mediador y garantizar el derecho como tal, si en primer grado y todo esto dentro de nuestras facultades. Por ejemplo, si alguien

está en la universidad o dentro del ministerio de inclusión económica y social y llega a observar una vulneración de sus derechos, nosotros primero vamos y abordamos el diálogo si no hay una respuesta positiva y asumimos el proceso administrativo o judicial como corresponda para que se pueda garantizar el derecho de la persona con discapacidad.

4.2 Verificación de la Idea a Defender

En cuanto al análisis e interpretación de los instrumentos de investigación en lo que respecta a las encuestas a la población de grupos vulnerables cómo son las personas con discapacidad y las entrevistas a los abogados en especial al director provincial del CONADIS se pudo verificar el respaldo en cuanto a la idea a defender que en inicios del presente trabajo de investigación fue desarrollado cómo es el incumplimiento de lo dispuesto del artículo 47 numeral 5, de la Constitución de la República del Ecuador afecta a las Personas con capacidades especiales, en relación a la vinculación laboral, Cantón Salinas, provincia de Santa Elena.

Dado al contexto que actualmente se vive en relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad se pudo comprobar que realmente no existen debido control por parte de las autoridades y organismos competentes, lo que conllevan a que de manera arbitraria e irresponsable los empresarios o propietarios e incluso los representantes de las organizaciones no cumplan con lo estipulado en la normativa en cuanto a la inserción laboral que respalda la ley de discapacidades.

Es menester referir qué el porcentaje estipulado en la ley y respaldado en la constitución del Ecuador en cuanto a los principios de igualdad y a la no discriminación se da por entendido que existe una brecha o falencia en el proceso del cumplimiento de esta normativa para las personas con discapacidad, por lo que es necesario un control exhaustivo que priorice el cumplimiento de acuerdo a las políticas públicas y de salud establecidas en las normas constitucionales del Ecuador.

CONCLUSIONES

En cuanto a los resultados de las encuestas y entrevistas se ha determinado las siguientes conclusiones

- En relación al objetivo específico número 1 de fundamentar jurídica y doctrinariamente sobre la normativa que obstaculiza el cumplimiento del artículo 47 numeral 5 de la Constitución de la república del Ecuador se identificaron las leyes que respaldan a inserción laboral, pero que en la práctica no logran un cumplimiento eficaz, debido a la falta de control y la flexibilidad de la ley.
- En cuanto al objetivo específico 2 en la consideración de diagnosticar las consecuencias de la normativa creada sin observancia de las necesidades reales de las personas con discapacidad, en lo que conlleva la vinculación de estas se pudo identificar que realmente en las entidades tanto públicas no se logra cumplir con el porcentaje que la ley de discapacidades indica, siendo las empresas privadas las instituciones que más cumplen con el requisito del porcentaje obligatorio.
- Por último en relación al objetivo específico número 3 en el establecimiento de las consecuencias de la escasa vinculación laboral de las personas con discapacidad en relación al número de individuos que conlleva al porcentaje establecido y que, de esto propicia el subempleo, la explotación y la mendicidad se identificaron que lastimosamente existe un número de personas con discapacidad que aun teniendo títulos universitarios y una preparación académica de calidad no están insertados laboralmente en las empresas del cantón Salinas.

RECOMENDACIONES

- En relación al análisis jurídico y doctrinario sobre la normativa que utiliza el cumplimiento del artículo 47 numeral 5 de la Constitución se recomienda que se analice el alcance y el cumplimiento, dado que muchas veces la norma puede estar clara, pero en su aplicación muchas veces existen lagunas normativas. Además de que se contemple el estudiar los beneficios a lograr, de promoverse leyes que involucren estudios más personalistas de las necesidades puntuales de las personas con discapacidad.
- En cuanto a las consecuencias que se derivan en la inobservancia de las necesidades reales de las personas con discapacidad, en relación a vincularlas laboralmente en las empresas tanto públicas como privadas, se debe realizar un monitoreo y un control si es posible de manera anual para evaluar el desarrollo y evolución de esta normativa frente a la realidad en la que este grupo vulnerable goza y de la cual muchas veces no son insertados en ningún área del campo laboral.
- Finalmente se deben establecer programas y proyectos que conlleven a eliminar los aspectos que afectan a este grupo vulnerable, tales como el subempleo la explotación y la mendicidad, dado a que muchas veces de nada le sirve la preparación académica si los organismos competentes no garantizan el cumplimiento de su inclusión laboral siendo una de las adversidades que más tienen que enfrentar las personas al no poder trabajar en lo que se han preparado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Alcívar, M. F., & Insuasti Moreta, S. (18 de Octubre de 2015). *Dirección Nacional de Investigación e Incidencia de Políticas Públicas*. Obtenido de Derechos de las personas con discapacidad, normativa, institucionalidad y acciones desde la defensoría del pueblo de Ecuador: <http://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/470/1/DEOI-DPE-005.pdf>
- Asambleísta Montúfar, C. (18 de Noviembre de 2021). *Consortio para el Derecho SocioAmbiental*. Obtenido de Observaciones al Proyecto de Ley Orgánica de Igualdad y Defensa de las Personas con Discapacidad: <http://www.derecho-ambiental.org/Derecho/Legislacion/Ley-Organica-Igualdad-Defensa-PersonasDiscapacidad-Observaciones.html>
- Cardona Rubert, M. B., & Cabeza Pereiro, J. (2016). Políticas sociolaborales. (E. Civitas, Ed.) *Marcial Pons Librero S.L.*, 577. Obtenido de <https://www.marcialpons.es/libros/politicas-sociolaborales/9788447048861/>
- Chinchilla Fallas, L. (2017). *Discapacidad y Familia*. Mexico: Psicólogo Clínico, Experto en Temas de Personas con Discapacidad. Obtenido de <http://ardilladigital.com/DOCUMENTOS/CALIDAD%20DE%20VIDA/FAMILIA/Discapacidad%20y%20familia%20-%20Chinchilla%20-%20articulo.pdf>
- Código del Trabajo. (12 de septiembre de 2012). *Análisis del derecho laboral de las personas con discapacidad*. Obtenido de Análisis del derecho laboral de las personas con discapacidad: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-Tabajo-PDF.pdf>
- Comité de Accesibilidad de personas con discapacidad. (2020). *Términos básicos que se utilizan en las personas con discapacidad*. Obtenido de Comité de Accesibilidad de personas con discapacidad: <https://www.anahuac.mx/mexico/sites/default/files/inline-files/Glosariocomite-de-accesibilidad.pdf>
- CONADIS. (2015). *Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador*. Quito: Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/08/Libro-Normas-Jur%C3%ADdicas-enDiscapacidad-Ecuador.pdf>

Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). *Derecho al trabajo*. Obtenido de Derecho al trabajo: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Correa Delgado, R. (25 de Septiembre de 2015). *Ley orgánica de discapacidades*. Obtenido de Año IV - N° 796: https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

El Comercio. (1 de Julio de 2020). ¿Qué implica tener el carné para personas con discapacidad? *El Comercio*, 2. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/beneficios-carne-discapacidadecuador-ley.html>

Espinoza Mina, M. A., & Gallegos Barzola, D. (22 de Diciembre de 2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista ESPACIOS*, Vol. 39 (N° 51), 3. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/18395103.html>

Federación Pro Atención a la Persona con Deficiencia Mental, Autismo, Parálisis Cerebral y Síndrome de Down. (2015). Obtenido de <https://www.fepadem.org/>

Galván, C. (2015). Desarrollo de habilidades personales y sociales de las personas con discapacidad. *Parainfo*, 110. Obtenido de <https://www.paraninfo.es/catalogo/9788428397483/uf0799---desarrollo-de-habilidadespersonales-y-sociales-de-las-personas-con-discapacidad>

Ley de Discapacidades. (25 de septiembre de 2012). *Ley de Discapacidades del Ecuador*. Obtenido de *Ámbito de aplicación de la ley de discapacidades frente a la inserción laboral*: https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

Maestre Farías, L. M. (1 de Octubre de 2015). *My Dokument*. Obtenido de Los beneficios de la inclusión social de las personas con discapacidad: <https://mydokument.com/150916.html>

Merlo, B. (2021). *Situación de las personas con discapacidad en las prácticas inclusivas*. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/12426/TG-3957.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Moreno Garcés, L. (27 de Octubre de 2017). *Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades*. Obtenido de Consejo de discapacidades: https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2017/11/Reglamento-lod-decre_-194.pdf

Naciones Unidas Nueva York. (1 de Noviembre de 2021). *Department of Economic and Social*

Affairs. Obtenido de Directrices y principios para el Desarrollo de Estadísticas de Discapacidad: https://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesY/SeriesY_10e.pdf

Narváez Elizalde, S. G. (23 de Diciembre de 2015). *DSPACE Universidad Central del Ecuador*.

Obtenido de Análisis jurídico de las personas con discapacidad y su amparo en la legislación ecuatoriana: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/4458/1/T-UCE0013-Ab-277.pdf>

O'Reilly, A. (17 de Noviembre de 2021). *Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra*. Obtenido

de El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_091966.pdf

Recalde, G. (2015). *Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las*

empresas públicas. Obtenido de Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas:

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9381/1/FJCS-DE-782.pdf>

Rodríguez Cabrero, G., Montserrat Codorniu, J., & Marbán Gallego, V. (2 de Octubre de 2015).

Repositorio IBERoamericano sobre DIScapacidad. Obtenido de Los beneficios de la inclusión social de las personas con discapacidad: http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/5111/Beneficios_inclusion_social_PCD.pdf?sequence=1

Toapanta, C. (2019). *Glosario de términos de discapacidad*. Obtenido de Comisión de Política

Gubernamental en Materia de Derechos Humanos: http://www.semar.gob.mx/derechos_humanos/glosario_terminos_discapacidad.pdf

Vásquez Santamaría, J. E. (2018). Algunos problemas “públicos” de la contratación estatal en

Colombia como componentes del enfoque de ciclo para la formulación de una política pública. *Prolegómenos*, Vol. 21(Núm. 41), 79–98. Obtenido de <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/dere/article/view/3331>

Anexos



Instrumento de la Entrevista realizadas a los abogados de libre ejercicio del cantón Salinas

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO**

TEMA: VINCULACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CAPACIDADES ESPECIALES, AL TENOR DEL ARTÍCULO 47 NUMERAL 5, DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, 2021.

OBJETIVO: Analizar la afectación de la vinculación laboral de personas con discapacidad, mediante un estudio jurídico de las normas que establecen el porcentaje mínimo obligatoria de contratación, y su incidencia en el cumplimiento artículo 47 numeral 5, de la Constitución de la República del Ecuador, en el Cantón Salinas, provincia de Santa Elena, 2021

ENTREVISTA REALIZADA A LOS ABOGADOS DE LIBRE EJERCICIO DEL CANTÓN SALINAS

Sírvase a responder las siguientes preguntas:

- 1.- Como profesional del derecho, ¿Cree usted que la normativa que establece el porcentaje mínimo obligatorio de vinculación de personas con discapacidad, ha sido establecida considerando el eficaz cumplimiento de las garantías constitucionales de inserción laboral de personas con discapacidad?
- 2.-En previo conocimiento de los datos del INEC, que debelan ínfima participación laboral de personas con discapacidad, en relación a su población en edad laboral existente. ¿Cuál o cuáles serían, a su consideración los obstáculos existentes para una efectiva vinculación laboral de personas con discapacidad?
- 3.- Como es de su conocimiento, en ocasiones los problemas no están en la normativa, si no en el poco o inexistente control de su cumplimiento. ¿cree usted que sea este el caso? ¿Por qué?
- 4.- Cuales son las herramientas que como profesional consideraría más efectiva para aplicar de tener que representar a un colectivo de personas con discapacidad que soliciten se cumpla con su garantía constitucional de vinculación laboral efectiva?
- 5.-Desde una perspectiva legislativa, ¿Cuál o cuáles serían las herramientas jurídicas que usted modificaría, crearía o suprimiría con el objetivo de una inserción laboral de personas con discapacidad más acorde a la realidad de este grupo vulnerable?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



Instrumento de la Entrevista realizada al Directos Provincial del CONADIS

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO**

TEMA: VINCULACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES, AL TENOR DEL ARTÍCULO 47 NUMERAL 5, DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, 2021.

OBJETIVO: Analizar la afectación de la vinculación laboral de personas con discapacidad, mediante un estudio jurídico de las normas que establecen el porcentaje mínimo obligatoria de contratación, y su incidencia en el cumplimiento artículo 47 numeral 5, de la Constitución de la República del Ecuador, en el Cantón Salinas, provincia de Santa Elena, 2021

ENTREVISTA REALIZADA AL DIRECTOR DEL CONSEJO NACIONAL DE DISCAPACIDADES (CONADIS).

Sírvase a responder las siguientes preguntas:

1.- Dentro de las funciones y competencias del CONADIS, ¿Existe un proyecto, plan o estrategia, que como institución posibilite o se encargue de la función de control o veeduría del cumplimiento de las garantías constitucionales relativas al trabajo de las personas con discapacidad?

Eso tal vez como parte del trabajo del CONADIS. ¿Pero existe algún proyecto como tal?

¿Con qué frecuencia se realizan las inspecciones?

¿Estas se realizan dentro del Cantón Salinas?

2.- Como funcionario al frente del CONADIS, ¿Existe una entidad u organismo que se encargue de la función de control del cumplimiento de las normativas existentes dentro del código de trabajo o ley de discapacidades referentes al trabajo de las personas con discapacidad?

3.- Como entidad responsable de la protección de los derechos de personas con discapacidad, ¿Cuál es el alcance de la CONADIS en relación al desarrollo y cumplimiento de normativa relacionada a la vinculación laboral de personas con discapacidad?

¿Entonces como CONADIS si se le permite este tipo de moderación?

**Ing. Felix Orrala
DIRECTOR CONADIS
C.I. :0920399805
Correo: felix.orrala@consejodiscapacidades.gob.ec
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

Entrevista realizada al Ing. Félix Orrala, Director del CONADIS



Evidencias de las entrevistas realizadas a los abogados de libre ejercicio del cantón Salinas

Entrevista realizada al Abg. David Garcés Jaramillo



Entrevista realizada a la Abg. Fátima Rosales



Entrevista realizada al Abg. Sebastián Cordero Cordero



Entrevista realizada al Abg. Víctor López Láinez



Entrevista realizada al Abg. Yéssica Suárez Orrala



Entrevista realizada al Abg. Dalton Pilay Saltos



Entrevista realizada al Abg. Xavier Reyes



Entrevista realizada al Abg. Josué Rivas

