

PORTADA



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

TEMA:

**EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ESTUDIO
COMPARADO EN LA LEGISLACION DE ECUADOR Y ESPAÑA.**

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en Derecho Constitucional. Modalidad: Estudio comparado entre la legislación ecuatoriana y española.

Autor(a); Ab. Wilson Israel Villegas Pazmiño

Tutor(a); Dr. Juan Pablo Santamaría Velasco

AMBATO – ECUADOR

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

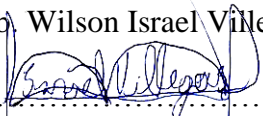
Yo, Ab. Wilson Israel Villegas Pazmiño, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre “EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. **ESTUDIO COMPARADO EN LA LEGISLACION DE ECUADOR Y ESPAÑA**”, como requisito para optar al grado de Magister en Derecho Constitucional y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que si/no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 05 días del mes de noviembre de 2020, firmo conforme:

Autor: Ab. Wilson Israel Villegas Pazmiño

Firma: 

Número de Cédula: 050337639-4

Dirección: Cotopaxi, Latacunga, Ignacio Flores, Cdla. San Francisco.

Correo Electrónico: israelvillegas48@hotmail.com

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ESTUDIO COMPARADO EN LA LEGISLACION DE ECUADOR Y ESPAÑA”, presentado por Wilson Israel Villegas Pazmiño, para optar por el Título de Magister en Derecho Constitucional.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Ciudad de Ambato, 05 de noviembre de 2020.

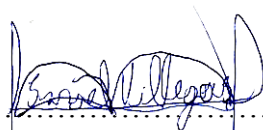
f.....

Dr. Juan Pablo Santamaría Velasco

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magister en Derecho Constitucional, son absolutamente originales, auténticos, personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ciudad de Ambato, 05 de noviembre de 2020

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Wilson Israel Villegas Pazmiño', is written over a horizontal dotted line.

Wilson Israel Villegas Pazmiño
C.C. No. 050337639-4

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. **ESTUDIO COMPARADO EN LA LEGISLACION DE ECUADOR Y ESPAÑA**”, previo a la obtención de título de Magister en Derecho Constitucional, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ciudad de Ambato, 05 de noviembre de 2020

.....

Ab. Barragán García José Gabriel. Mg.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

.....

Ab. William Redroban Barreto, Mg.
VOCAL

.....

Ab. Juan Pablo Santamaría Velasco, Mg.
VOCAL

DEDICATORIA

El presente trabajo dedico a Dios padre todo poderoso Yave, por ser mí mayor fuente de inspiración, quien me ilumina con la luz del Espiritu Santo, guía mis pasos y mis decisiones para lograr las metas propuestas.

A mis padres, quienes en forma constante y desinteresada se preocupan por mi bienestar, me acompañan en mi diario caminar, por ser mi motor, mi fortaleza para seguir adelante y nunca decaer.

A todas las personas que me brindaron su apoyo incondicional para elaborar el presente proyecto, en especial a mi familia, quienes siempre creyeron en mí y me brindaron su apoyo para que yo saliera adelante en todo lo que me proponía realizar.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por orientar e iluminar mi camino a lo largo de toda la carrera.

A mis queridos padres, que siempre están presentes conmigo, para salir adelante con el cumplimiento de mis objetivos y metas.

A mi hermano por siempre estar presente para que pueda lograr mi meta y nunca decaer.

A los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica por todas sus enseñanzas y conocimientos que ellos pusieron en mí.

Y no puede faltar a mi Tutor Ing. Juan Pablo Santamaría Velasco, por su enseñanza, paciencia y sin duda su maravilloso e incondicional apoyo que me brindo en todo momento. Dios le bendiga siempre.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	1
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	III
APROBACIÓN TRIBUNAL	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
RESUMEN EJECUTIVO	XI
PALABRAS CLAVES:	XI
ABSTRACT	XII
KEYWORDS:	XII
1. INTRODUCCIÓN.	14
De aquí la motivación de investigar a cerca de la estructura del derecho social, concierne al derecho de trabajo a través de una comparación entre las instituciones jurídicas de Ecuador y España, mismas que permitirán obtener un verdadero conocimiento acerca de cómo se aplican las diferentes políticas públicas a favor de las personas con discapacidad.	17
La presente investigación radica en la aplicación de una propuesta legal para el correcto funcionamiento de la Institución Jurídica Laboral, misma que se explica en las conclusiones y recomendaciones.	17
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	18
3. OBJETIVOS.	23

3.1 OBJETIVO GENERAL.....	23
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	23
4. ESTADO DEL ARTE.....	24
6. NORMATIVA JURIDICA.	28
7. DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO COMPARADO.	28
8. METODOLOGIA.....	30
8.1 METODOLOGIA COMPARADA.....	30
9. HIPÓTESIS.....	31
10. JUSTIFICACIÓN.....	31
CAPÍTULO I.....	34
1. MARCO TEÓRICO.....	34
2. GUIA METODOLÓGICA DE ESTUDIOS COMPARADOS COMPLEJOS.....	74
 Descripción de las instituciones jurídicas a ser comparadas.....	74
“Se reconoce a las personas con discapacidad 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”. (Asamblea Nacional, 2008, pág. 41).	86
 Características de las instituciones a ser comparadas con relación a los dos países de sistemas jurídicos diversos.	93

Elementos comunes de las instituciones a ser comparadas..... 105

Diferencias existentes entre las instituciones a ser comparadas..... 107

Análisis crítico respecto a la institución de derecho comparado..... 109

Después de realizar un exhaustivo análisis y comparación de la legislación ecuatoriana con la legislación española podemos establecer de que Ecuador posee más beneficios para las personas con discapacidad que España, ya que dentro de su Constitución no establece de forma general que estas personas gozaran de todos los derechos establecidos en su normativa legal, mientras la constitución ecuatoriana especifica claramente los derechos que tienen las personas con discapacidad. 109

España va generando dentro de su legislación las necesidades que se le presenta continuamente a fin de favorecer a las personas con discapacidad, emitiendo decretos y disposiciones legales en favor de este importante grupo de personas vulnerables; mientras en Ecuador sea creado una ley específica para generar políticas a este grupo de atención prioritaria, como es la Ley Orgánica de Discapacidades; además de integrar en varios cuerpos legales la participación de los mismas como por ejemplo: el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público, establecen con claridad el porcentaje de personas con discapacidad que las empresas públicas y privadas deben tener como obligación para estar legalmente en funcionamiento. 110

Se puede observar que Ecuador brinda a este grupo de atención prioritaria más posibilidades para que logren conseguir un empleo fijo, a diferencia de España; la normativa ecuatoriana como ya sea manifestado obliga a las empresas a contratar el 4 % de trabajadores con discapacidad por cada 25 trabajadores que laboren en cada empresa; mientras en España la cifra es reducida al 2 % de personas con discapacidad por cada 50 trabajadores de cada empresa. 110

13 BIBLIOGRAFÍA..... 116

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO: MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL

**TEMA: “EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
ESTUDIO COMPARADO EN LA LEGISLACION DE ECUADOR Y ESPAÑA”.**

AUTOR: Wilson Israel Villegas Pazmiño

TUTOR: Juan Pablo Santamaría Velasco

RESUMEN EJECUTIVO

La Constitución de la República del Ecuador, así como también la Constitución Española, reconocen y garantizan a las personas el derecho al trabajo para su realización personal con una remuneración justa y libremente escogida sin discriminación alguna (Art. 33-CRE), (Art. 35-CE), de conformidad a lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 47 numeral 5, que indica: en el cual se reconoce a las personas con discapacidad el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, el cual busca fomentar sus capacidades y potencialidades a través de la aplicación de diferentes políticas por parte de autoridades para su inserción laboral dentro de las diferentes instituciones públicas y privadas; en la Constitución Española, establece de forma general en el artículo 49 que las autoridades realizaran políticas de prevención, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, tal como se les conoce en España a las personas con discapacidad, por medio de una atención especializada que les permita disfrutar de los derechos establecidos en la Constitución Española. La redacción de los textos constitucionales y la norma legal invocada deja en evidencia que el derecho al trabajo es una obligación del gobierno de cada país hacia los ciudadanos y en especial hacia este grupo de atención prioritaria, ya que es el pueblo el que activa la economía de cada país, desarrollándose de forma integral dentro de la sociedad la economía, por lo que cada Estado presenta un porcentaje diferente de inserción laboral de acuerdo a las disposiciones constitucionales y legales para personas con discapacidad en diferentes puestos de trabajo.

PALABRAS CLAVES:

Trabajo, derecho al trabajo, personas con discapacidad, grupo vulnerable, discriminación.

ABSTRACT

Ecuadorian Constitution, as well as Spanish Constitution, recognize and guarantee people have the right to work for their fulfillment with fair and freely chosen wages without any discrimination (Art. 33-CRE), (Art 35.-EC). Article 47, numeral 5 of the Ecuadorian Constitution, says: “The right of people with disabilities to work with equal opportunities is recognized”. It seeks to promote their abilities and potential using different policies for their labor insertion within the different public and private institutions by authorities. Article 49 of the Spanish Constitution sets forth implementation of policies by authorities. They have guarantee the prevention, treatment, rehabilitation, and integration of physical, sensory, and mental disability, as they had known in Spain. Also, they have to provide them with specialized care to allow access to the rights outlined in the Spanish constitution. Thus, the wording of the constitutional texts and the legal norm show clearly that the right to work is mandatory for the government of each country towards its citizens. Particularly towards this group of priority attention since people are the ones who activate the economy of each country, integrally developing the economy within the society. Therefore, each State presents a different percentage of labor insertion according to the constitutional and legal provisions for people with disabilities in various jobs.

KEYWORDS:

Discrimination, people with disabilities, right to work, vulnerable group, work.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO: MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL

**THEME: “THE RIGHT TO WORK OF PEOPLE WITH DISABILITIES.
COMPARATIVE STUDY IN THE LEGISLATION OF ECUADOR AND SPAIN”**

AUTHOR: Wilson Israel Villegas Pazmiño

TUTOR: Juan Pablo Santamaría Velasco

1. INTRODUCCIÓN.

TEMA:

“EL DERECHO AL TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ESTUDIO COMPARADO EN LAS LEGISLACIONES ECUATORIANA Y ESPAÑOLA”.

En Ecuador con la creación de la Constitución del 2008 se da la aparición de diferentes estratos de atención prioritaria en los cuales están las personas con discapacidad, en la Constitución de la República del Ecuador se establece dentro de su artículo 47 que: “El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social (...)”; (Asamblea Nacional, 2008, Pág. 41) al momento de realizar una comparación con el Estado español podemos observar que en su constitución se refiere a estas personas como disminuidos y establece en su artículo 49 que:

Congreso de Diputados y Senados:

La administración pública despliega una política de prevención, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con falencias físicas, sensoriales y psíquicas, que requieren atención especializada a los que necesitan y especialmente para precautelar los derechos que se otorgan a todos los ciudadanos. (Pág. 18).

Como podemos analizar estas personas tienen derecho a conocer lo importante sobre las retribuciones que el Estado otorga al ser humano, establecidas en cada constitución de su respectivo país, por el único hecho de ser personas con discapacidad, como por ejemplo el derecho al trabajo, con el fin de exigir una atención adecuada por parte del Estado para su desarrollo y crecimiento laboral y económico como medio de progreso social, dada la necesidad de participación dentro del mercado laboral ecuatoriano y español.

La Constitución de la Republica del Ecuador, especifica el derecho al trabajo refiriéndose a las personas con discapacidad, en el articulo 47 numeral 5, establece sobre los derechos de personas con discapacidad: “El trabajo en condiciones de igualdad, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades publicas y privadas”, (Asamblea Nacional, 2008, Pag.41) mientras que en el país europeo se establece el derecho al trabajo de manera general hacia todos los habitantes del país sin distinción alguna solo refiriéndose a la no discriminación por sexo dentro del articulo 35 de la Constitución Española:

Congreso de Diputados y Senados:

Los españoles tienen el deber y la obligación de trabajar de acuerdo a la libre elección de su profesión u oficio, promoción del trabajo y una remuneración que satisfaga sus necesidades y de su familia; en ningún caso podrá existir discriminación en relación de sexo, (Pag. 16).

Estas políticas buscan que las personas a pesar de su discapacidad tengan oportunidades laborales para apoyar y ayudar de alguna manera al núcleo familiar al que pertenecen; según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, año 2016, en Ecuador existe un alto nivel de discapacidad del 45 %, cifra esta que le convierte en el principal país latinoamericano de personas discapacitadas que se encuentran registradas en el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, en el año 2018 el CONADIS reportó que en el país hasta el 2017 existieron 433.169 personas discapacitadas de los cuales 65.804 personas con discapacidad están laboralmente activos en las diferentes áreas productivas, administrativas, comerciales, etc.; las personas con discapacidades que tienen un puesto de trabajo son: discapacidad física el 55 %, discapacidad auditiva el 17 % y discapacidad visual el 15 % tienen trabajo pleno; mientras que en España, los últimos datos de la encuesta realizada por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO en adelante) conjuntamente con el Instituto Nacional de Estadísticas en el año 2018, dan a conocer de un total de 1'860.600 de personas con discapacidad en edad para trabajar de 16 a 64 años, siendo el 6,2 % de la población total en edad laboral, de las cuales se encuentran

651.700 personas con discapacidad como población activa representando el 34,5% entre empleados y desempleados mientras que el resto se encuentra en etapa inactiva, ya sea por no estar disponibles o no estar en condiciones de incorporarse al mercado laboral, a esto le aumentamos que en el Estado Español la tasa de empleo y desempleo de personas con discapacidad y sin discapacidad esta en un 65,9 % los puestos de trabajo ocupados por personas sin discapacidad y solo un 25,8 % son las personas con discapacidad, de esta manera se puede observar como resultado un déficit por la falta de conocimiento de los ciudadanos, y falta de aplicación de las políticas públicas creadas por cada uno de los Estados por parte de instituciones públicas y privadas dedicadas a actividades de desarrollo económico, social y laboral, haciendo que este grupo de atención prioritaria se encuentran con un gran dilema, de no poder acceder a un puesto de trabajo en diferentes instituciones, cerrándoles oportunidades de demostrar su capacidad para el trabajo y ofreciendo a pocas personas con discapacidad que pueden acceder al entorno laboral en la mayoría de casos a puestos de trabajos que no están de acuerdo a la discapacidad que poseen, puesto que estas instituciones no tienen conocimiento de cómo aplicar de forma adecuada las diferentes políticas a favor de los discapacitados para buscar el mejoramiento de sus potencialidades laborales, para aplica los derechos laborales de este grupo de Atención Prioritaria.

La constante falta de aplicación de políticas públicas que favorecen el derecho al trabajo referente a este Grupo de Atención Prioritaria de la sociedad, ha dado como resultado un falta de prioridad a la fomentación laboral de parte del Estado por lo que en ocasiones tienen como consecuencia un bajo nivel económico y de protección al no poder acceder a un puesto de trabajo dentro del mercado laboral, situación que afecta al correcto desarrollo tanto social, así como también económico; al existir desconocimiento sobre lo importante que es la aplicación de las diferentes políticas públicas que benefician el derecho al trabajo, ha venido creando problemas por la falta de integración grupal dentro del entorno laboral, económico, familiar, entre otros.

De aquí la motivación de investigar a cerca de la estructura del derecho social, concerniente al derecho de trabajo a través de una comparación entre las instituciones jurídicas de Ecuador y España, mismas que permitirán obtener un verdadero conocimiento acerca de cómo se aplican las diferentes políticas públicas a favor de las personas con discapacidad.

El objetivo general que nos ayudó para la presente investigación fue: Analizar estrategias laborales para desarrollar el trabajo de personas con discapacidad en la legislación ecuatoriana y española.

La presente investigación radica en la aplicación de una propuesta legal para el correcto funcionamiento de la Institución Jurídica Laboral, misma que se explica en las conclusiones y recomendaciones.

Este proyecto de investigación tiene como finalidad dar a conocer Políticas Públicas para el cumplimiento del derecho al trabajo en las personas con discapacidad.

También se pretende involucrar a la sociedad, empresas y principalmente al gobierno en lo referente a la aplicación, respeto y cumplimiento de dichas políticas en personas con discapacidad, como una tarea constante donde toda la colectividad sea parte de ella.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Luego de un breve análisis de las políticas públicas desarrolladas por el poder político en ambos países en favor de las personas con discapacidad, se puede observar que en el Ecuador las inspecciones laborales se fundamentan en el Acuerdo Ministerial No.MDT-2017, tiene como objetivo regular y establecer procedimientos aplicable en inspecciones, estas serán realizadas por Inspectores de Trabajo y Directores Regionales de Trabajo respecto a las obligaciones laborales que tienen los empleadores en el sector privado, empresas publicas, personas naturales con relación de dependencia y trabajo, en: trabajo infantil, grupos de atención prioritaria, seguridad, salud y todas aquellas determinadas en el Codigo de Trabajo y Acuerdos Minesteriales; el Codigo de Trabajo dentro de las atribuciones de direcciones regionales del trabajo, en su articulo 542 establece: “Además de lo expresado en los artículos anteriores, a las direcciones regionales del trabajo, le corresponde, numeral 5) Visitar fabricas, talleres, establecimientos, construcciones de locales destinados al trabajo y a viviendas de trabajadores, siempre que lo estimaren conveniente o cuando las empresas o trabajadores lo soliciten”. (Pag. 273).

Esto a su vez tiene concordancia con el articulo 543 del Codigo de Trabajo, ya que en este se indica que una de las dependencias que tiene las direcciones regionales del trabajo son las inspecciones laborales, a su vez en su articulo 545 numeral 5 del mismo cuerpo de ley, las atribuciones de los inspectores de trabajo son: “Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores”. (Asamblea Nacional, 2013, Pag. 275); como por ejemplo el Artículo 42 se refiere a las obligaciones del empleador, numeral 33 establece que: “El empleador publico o privado, que cuente con un numero minimo de veinticinco trabajadores esta 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 genero y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación

de personas con discapacidad, es del 4 % del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural. (Pag. 31).

Por otra parte en España las inspecciones laborales se fundamentan en la Ley/23/2015, de 21 de julio la cual establece que las Inspecciones del Trabajo y seguridad social es un servicio publico, ya que por medio de esta se ejerce la vigilancia del cumplimiento de normas de orden social y se exige las responsabilidades pertinentes, asi como el acesoramiento, conciliación, mediación y arbitraje, caminando de esta manera conforme a los principios del Estado Social Democratico de Derecho que consagra la Constitución española, esta ley a su vez, esta en concordancia con el Convenio numero 81 realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT en adelante) el cual establece: Artículo 2 numeral 1 que indica: “El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión”. (Pag. 1).

A su vez la OIT en el artículo 3, numeral 1, literal a) de dicho Convenio establece el sistema de inspección estará encargado de: literal a) “Velar por el cumplimiento de disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre las horas de trabajo, salarios, seguridad, higene, bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines en la medida en que los inspectores del trabajo están encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones”. (Pag. 1).

El Convenio la OIT, artículo 12, numeral 1, literal c) se refiere a inspectores de trabajo que acrediten su identidad estarán autorizados: literal c) “Para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que considere necesario para serciorarce de que las disposiciones legales se observen estrictamente y en particular: I) para interrogar, solo o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales”. (Pag. 2).

Ejemplo de esto en España es la Ley 53/2003, de 10 de diciembre de 2003, la cual establece en su único Artículo:

Juan Carlos I: “En las ofertas de empleo publico se reservara un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento, de modo que, progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la administración del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de minusvalía y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente”.

Basandonos en datos estadísticos mencionados con anterioridad se puede decir que el escaso progreso de aplicabilidad de las políticas públicas, acerca de la incursión laboral de personas con discapacidad que a observado la realizacion de las diferentes inspecciones laborales a las diferentes empresas por parte de la Autoridad competente, a fin de verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente, a presentando una vulneración del derecho al trabajo de personas con discapacidad, las empresas solo cumplen el porcentaje minimo como lo establece la normativa, dando como resultado la falta de generación de fuentes de trabajo para favorecer a este Grupo de Atencion Prioritaria de la sociedad.

Esto trae como consecuencia un pobre desarrollo económico y social para las personas con discapacidad, ya que estas al no ser impulsadas de manera apropiada por el Estado, mediante la aplicación adecuada de políticas públicas durante su etapa laboral, tienen menos posibilidades de conseguir un puesto laboral, por lo que el Estado esta en la obligacion de encaminar políticas públicas hacia la correcta aplicación al trabajo de personas con discapacidad, con el objeto de evitar que sigan presentandose casos en dónde este grupo de atención prioritaria tenga dificultades al momento de acceder a un puesto de trabajo por poseer algún tipo de discapacidad.

Las dificultades pueden ser superadas mediante la aplicación de estrategias laborales que ayuden a acceder a estas personas a diferentes puestos de trabajo, en los cuales se puede

demostrar y desarrollar capacidades al momento de realizar diferentes tareas de trabajo sean estos ambientes públicos y/o privados asignadas en su vida laboral, lo que permitirá a este grupo de atención prioritaria y a la sociedad adquirir las bases de los conocimientos de dichas políticas acerca de la práctica dentro del campo laboral, de esta forma asegurando una formación integral, desarrollo social y económico.

De acuerdo a lo anteriormente descrito, se formula el problema con el siguiente interrogante.

¿Qué estrategias laborales se deben implementar en la legislación ecuatoriana para desarrollar el trabajo de personas que poseen algún tipo de discapacidad, tomando como referencia y/o muestra la ciudad de Latacunga?

El Ecuador al ser un Estado Constitucional de derechos y justicia, garantiza los derechos de cada uno de sus habitantes, incluyendo a grupos de atención prioritaria entre estos, personas con discapacidad conforme manifiestan los artículos: 35; 47 numeral 5) y 66 numeral 20) de la Constitución de la República del Ecuador.

Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades y considerando lo anteriormente manifestado se dice que:

El Estado ecuatoriano está en la obligación de adaptar medidas y/o políticas a favor de las personas con discapacidad, referente al derecho al trabajo, pues, las personas con discapacidad en el tiempo han sido excluidas y marginadas de la sociedad, sin tener el trato acorde como seres humanos; esta obligación del Estado es parte del Buen Vivir, dónde este derecho es esencial y está garantizado como deber social, económico, fuente de realización personal y base de la economía del país. (pag. 32).

Las personas con discapacidad en España, se ha podido establecer que están amparadas por disposiciones contempladas en el artículo 49 de la Constitución española, al momento de ser establecidas como titulares de derechos y deberes previstos de la normativa legal, en condiciones igualitarias y efectivas sin que puedan realizarse discriminación, por

lo tanto los poderes públicos están en la obligación de desarrollar políticas a favor de este grupo vulnerable con el objetivo de que puedan acceder a estos derechos y obligaciones.

Dicho esto, se observa un problema grave al no existir el debido control legal acerca de la inserción laboral de personas con discapacidad, pues este grupo de atención prioritario tanto en Ecuador así como también en España, sufre todo tipo de situaciones discriminatorias cuando busca integrarse en un puesto de trabajo, de esta forma conseguir un empleo dentro de su perfil y/o formación profesional, se ha vuelto un martirio al no tener una conciliación en su vida familiar y personal al referirse a una estabilidad económica, ya sea por la falta de obtención o adaptación a un puesto de trabajo en la medida más favorable, tanto en la movilidad como en aspectos retributivos.

Pues tanto, las normativas ecuatoriana como la española, a pesar de disponer en cada una de sus constituciones la aplicación de inserción laboral de personas con discapacidad, muestran un gran vacío legal acerca de los mecanismos de control que se deben aplicar para la inserción laboral de este grupo vulnerable en las diferentes instituciones públicas y privadas; como se puede observar las empresas públicas y/o privadas solo cumplen con lo establecido legalmente, el único objetivo de evitar sanciones pecuniarias y laborales; en Ecuador las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo por cada 25 trabajadores un 4 % de discapacitados, según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servidor Público (LOSEP) y Código de Trabajo; en España se considera el 2 % de discapacidad por cada 50 trabajadores, tanto en empresas públicas y/o privadas, según el Real Decreto Legislativo 1/2013, del 29 de noviembre de 2013.

3. OBJETIVOS.

3.1 OBJETIVO GENERAL.

- Analizar estrategias laborales para el derecho al trabajo de personas con discapacidad en la legislación ecuatoriana y española.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Identificar las políticas públicas acerca del derecho al trabajo de personas con discapacidad tanto en la normativa ecuatoriana como española.
- Distinguir el derecho de personas con discapacidad en la inserción de una plaza de trabajo en Ecuador y España.
- Registrar las políticas públicas que garanticen el cumplimiento al derecho de trabajo de personas con discapacidad tanto en Ecuador y España.

4. ESTADO DEL ARTE.

Para el desarrollo de la presente investigación se considera importante la revisión bibliográfica de algunos trabajos relacionados con la presente investigación; a continuación se detalla lo siguiente:

Ordoñez Carmen, manifiesta:

“El Ecuador cuenta con políticas que identifican a las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritaria, enfatizando de que la discapacidad requiere de atención especial y aprovisionamiento de recursos económicos y humanos, así como ayuda técnica con el fin de hacer efectivo los derechos de estas personas, pues la inserción laboral, permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo”. (Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador; Ecuador 2011).

Según Rubén Vidal E, Carolina Cornejo V, Lucía Arroyo H. manifiestan que: “La necesidad de concretar medidas frente a la falta de estrategias formativas desde un análisis al desempleo, para favorecer los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual”. (La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile; Chile, 2005).

Veliz, Ortiz Héctor, Espinoza, Vidal Rubén, manifiestan:

“La realidad del desempleo en los ciudadanos chilenos con discapacidad intelectual; por lo que su objetivo es proponer una salida al problema mencionado anteriormente, para que las personas tengan acceso a un trabajo digno y de calidad en el mercado laboral regular, implementando acuerdos firmados y legislación nacional aprobada”. (Empleo con apoyo, único camino para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile, Chile 2010).

Según Flórez García María de los Ángeles, manifiesta:

“Un programa concreto de empleo para personas con deficiencia auditiva en el principado de Asturias (España), procedimientos y datos que se han desarrollado para probar que las personas con deficiencia auditiva tienen capacidad para competir con éxito en el mercado de trabajo ordinario, en virtud de sus propios méritos con un poco de asesoramiento y apoyo”; (Programas de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva, una experiencia concreta en el principado de Asturias, España 2008).

San Antonio Thalía, López Arboleda Jessica, Sánchez Rosero Carlos, Urrutia Fernando, manifiestan:

“Por la baja inserción laboral de personas con discapacidad y gracias al favorable marco legal, en Ecuador se presenta una metodología para comparar los costos relacionados con la inserción laboral de este grupo vulnerable, basándose en la modificación del ambiente de trabajo según parámetros ergonómicos y la variación de presentación de sillas de ruedas en función de la eliminación o minimización de los cambios que la empresa debe realizar para ofrecer un ambiente apropiado al empleado con discapacidad”. (Metodología para incentivar la inserción laboral de personas en sillas de ruedas; una propuesta para Ecuador, Ecuador 2015).

Según Hernández Diaz Joydi, Millán Tapia José María, manifiestan:

“La situación laboral de las personas con discapacidad en España y la evolución que dicha situación ha experimentado durante la reciente crisis económica, para ello comparan datos macroeconómicos referidos a inserción laboral de población con y sin discapacidad, periodo 2008-2012; para verificar de esta manera si las personas con discapacidad se enfrentan a una peor situación en términos de inserción laboral y salarios durante la crisis”. (Las personas con discapacidad en España inserción laboral y crisis económica; España 2012).

Mercado García Esther, García Luis Mariano, manifiestan:

“La creación de programas de empleo con apoyo estatal que permita el acceso al mercado de trabajo de este grupo de atención prioritaria, así como la aparición de nuevas figuras profesionales con las cuales preparen a este grupo vulnerable para al momento de ejercer las funciones y metodologías de intervención laboral y se aproximen a los trabajadores y trabajadoras con capacidades normales dentro de la sociedad”. (La inserción laboral de las personas con discapacidad; una salida profesional para trabajadores sociales, España, 2010).

Según Alomar Elisabeth, Cabré María, manifiestan:

“La historia laboral de jóvenes con discapacidades intelectuales acerca de su inserción laboral a través de análisis documental, cuestionarios y entrevistas a ellos, a sus familias, a su preparador laboral y al supervisor de la empresa, ha permitido de esta manera, valorar la modalidad de empleo con apoyo como una muy buena opción para la inserción laboral de personas con grave discapacidad intelectual en el mundo laboral competitivo, no solo por los beneficios que comparte con el trabajador en cuanto a crecimiento personal, satisfacción y mejor calidad de vida, sino también por los beneficios que reporta al entorno comunitario, identificando de esta manera factores que favorecen un resultado positivo de los procesos de inserción laboral para todos los implicados, trabajadores con discapacidad, familia y empresa”. (El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados, España 2005).

Según Prieto Crucich Natalia, Delsol Prieto Claudia Elena, manifiestan:

“Presentan una descripción de la participación de las habilidades sociales en personas con discapacidad mental leve y moderada enfatizándose dentro del campo laboral, por medio de los datos obtenidos en las asociaciones de apoyo como por ejemplo APOYE y ASODECO, por lo que toman en cuenta variables como: sexo, edad, nivel de discapacidad mental, situación laboral, entre otras; partiendo de la concepción de que es indispensable

un empleo digno para lograr la integración de personas con estas limitaciones, esperando que esta iniciativa de una aproximación de la situación actual de estos seres humanos como base para contribuir a nuevos estudios relacionados al tema de la discapacidad con relación al área laboral”. (Influencia de habilidades sociales en procesos de inserción laboral de personas con discapacidad mental leve y moderada, Venezuela, 2006).

5. PALABRAS CLAVES.

Trabajo, derecho al trabajo, personas con discapacidad, grupo vulnerable, discriminación.

- **Trabajo:**

“Factor de la producción, representado por la actividad humana aplicada a la producción de bienes y servicios, cuya retribución se denomina salario”. (Guillermo Canabelas, 1973, Pag 313).

- **Derecho al Trabajo:**

“Es una rama del derecho en general y del derecho privado en particular, que regula jurídicamente las relaciones entre empleados y empleadores, en forma individual y colectiva, estableciendo sus derechos y deberes recíprocos”. (Adolfo N. Balbin, 2015, Pag 364).

- **Persona con Discapacidad:**

“Son aquellas que presentan deficiencias, físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanente que, al interactuar con diversas barreras pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones que los demás”. (Carlos de Fuentes Garcia, 2016, Pag 94).

- **Grupo de Atención Prioritaria:**

- “Grupos de personas que, por sus características de desventaja por edad, sexo, estado civil; nivel educativo, origen étnico, situación y condición física y/o mental, requieren de un esfuerzo adicional para incorporarse al desarrollo y a la convivencia social”. (Garzon Zuñiga, 2016, Pag 1).

- **Discriminación:**

“Fenómeno sociológico en los seres humanos que atenta contra la igualdad por medio de un trato diferente y perjudicial, que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, discapacidad, etc”. (Elena Lopez Gavatio, 2013, Pag 125).

6. NORMATIVA JURIDICA.

Para el desarrollo de la investigación se empleará como normativa jurídica la siguiente:

Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, Ley Orgánica de Servicio Público, Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad.

Constitución Española, Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 de Octubre de 2015, Ley 27/2007 11 de Julio de 2017, Estatuto del Trabajo Autónomo, Ley 7/2007 del 12 de Abril de 2007, Estatuto Básico del Empleado Publico, Ley 31/1995 23 del 8 de Noviembre de 1995, Prevención de Riesgos Laborales.

7. DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO COMPARADO.

El Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, garantiza el derecho al trabajo y reconoce a cada uno de los habitantes del país el goce efectivo de los mismos, incluyendo a grupos de atención prioritaria y personas con discapacidad, amparados en lo dispuesto en los artículos 33 y 47 numeral 5) Constitución de la República del Ecuador.

Se visibiliza un problema latente al no existir el debido control acerca de la inserción laboral de personas con discapacidad en diferentes instituciones públicas y/o privadas, al referirse al hecho de que ciudadanos ecuatorianos con algún tipo de discapacidad, están expuestos a quedarse sin empleo. La protección de personas con discapacidad en referencia al derecho de trabajo en el Ecuador, no actúa conforme a lo dispuesto en leyes y normas jurídicas, por ende genera un vacío legal, el artículo 42 numeral 33) del Código de Trabajo pretende llenar este vacío legal dándole a este grupo de atención prioritaria la oportunidad de poder desarrollarse por sí solo dentro del campo laboral, brindándoles la oportunidad a estas personas de dar un aporte a la sociedad por medio de su productividad y un aporte económico a sus respectivas familias, a fin de evitar la violación de este derecho, pues en la práctica no cuenta con sanciones correspondientes ya que no son proporcionales frente a esta violación de derechos, en tal virtud afecta la economía y el buen vivir de cada ciudadano que posee algún tipo de discapacidad.

El Estado ecuatoriano por medio de la Constitución de la República del Ecuador del año 2008 y las demás normativas ecuatorianas busca otorgar una seguridad jurídica y un control adecuado a esta problemática que se investiga; en países como España, se busca la erradicación de esta afectación, además la protección al trabajo de personas con discapacidad en el contexto de su vida diaria.

Es así, el Estado ecuatoriano debe realizar un estudio acerca de la falta de generación de fuentes de trabajo para favorecer a este Grupo de Atención Prioritaria y de esta manera poder realizar un proyecto de ley que de como resultado una estabilidad laboral permanente en los diferentes puestos de trabajo hacia este grupo de atención prioritaria en las diferentes empresas, tanto públicas como privadas, buscando diferentes mecanismos de defensa en contra de la vulneración del derecho al trabajo, que permitan proteger y controlar la actividad laboral que se realiza por falta de conocimiento del empleador o por el simple hecho de cumplir únicamente el 4 % que exige la ley, esto sin que por ningún motivo se involucre la creación de ambientes adecuados donde la persona con discapacidad pueda desenvolverse laboralmente por sí sola.

Las personas con discapacidad son una excepción en el mercado laboral español, según datos de la cuarta edición de Odismet, el observatorio sobre discapacidad y empleo, constituye un reto de integrar a personas con discapacidad en el mercado laboral, España, 2019, establece que: “Existen 1.86 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar en España y que solo 481.000 están trabajando, lo que representa apenas un 25.9 % del total de discapacitados dentro de la población activa”.

Una tercera parte de personas sin ningún tipo de discapacidad, comparándola con las que disponen dificultades propias, tienen que afrontar día a día los avances en el campo laboral, pese a los esfuerzos, estos no son insuficientes.

Las políticas de apoyo a este grupo de atención prioritaria, han evolucionado a través del tiempo, especialmente en la última década, concretado fijar la integración en el mercado ordinario de trabajo como objeto central, trayendo políticas como por ejemplo, la Ley de integración social de minusválidos 13/1982, del 7 de abril de 1982 (LISMI, en adelante) que habla acerca de los minusválidos, España ha buscado cubrir las carencias de la LISMI dentro del ámbito laboral por medio de numerosas iniciativas y medidas tendentes a promover más empleos y de mejor calidad para este colectivo.

8. METODOLOGIA.

8.1 METODOLOGIA COMPARADA.

La presente investigación es de tipo jurídica-metodológica, bibliográfica y documental; pues parte del análisis de la vulneración del derecho al trabajo y de la normativa laboral dentro del ordenamiento jurídico relativo al derecho de personas con discapacidad. El método utilizado fue el comparativo y sociológico principalmente, por la repercusión social que trae consigo la vulneración del derecho al trabajo de personas con discapacidad.

Esta investigación se presenta estructurada dentro de dos capítulos contemplados de la siguiente manera: en el primer capítulo se aborda el derecho al trabajo, la historia, los antecedentes, el análisis de los tratados y convenciones internacionales. En el segundo capítulo se abordan las principales características, semejanzas y diferencias entre los ordenamientos jurídicos a comparar. Finalmente, se presentan las conclusiones y la bibliografía.

9. HIPÓTESIS.

El Estado ecuatoriano a través de su legislación únicamente ha cumplido con lo establecido, al incluir en su nómina laboral el 4 % de discapacitados del total de sus trabajadores en general. De esta manera, se ha vulnerado el derecho al trabajo de este grupo de atención prioritaria. Las empresas solo cumplen con lo establecido en la normativa legal para evitarse cualquier tipo de sanciones, dejando en indefensión al resto de personas discapacitadas que buscan una oportunidad para su desarrollo económico, social y familiar al dar un aporte dentro de su hogar. Por lo tanto, se debería reformar la ley para garantizar el derecho al trabajo de personas con discapacidad.

10. JUSTIFICACIÓN.

10.1 **SOCIAL.-** La situación de vulnerabilidad de las personas con discapacidad hacia la falta de aplicabilidad del derecho al trabajo dentro de la conciencia social, ha causado que la violación de este derecho se vuelva muy frecuente por la falta de control de parte de las autoridades competentes hacia las instituciones públicas y/o privadas. Las pocas oportunidades de trabajo que generan las empresas a este grupo vulnerable, se realiza sin establecer la cualidades y aptitudes del postulante; es decir, no se considera al momento de la contratación las habilidades y competencias de quien va a cumplir un rol dentro de la empresa o institución, de tal manera, que se vuelva un problema social, afectando de esta manera la capacidad laboral de estas personas. Por lo que hay un incumplimiento en base al

derecho de trabajo establecido en la Constitución de la República del Ecuador, el mismo busca proteger este derecho; la investigación beneficia a personas con discapacidad asegurando que se cumplan los derechos conexos al buen vivir.

10.2 **ACADEMICA.-** Esta investigación pretende analizar los parámetros que se deben tomar en cuenta para garantizar la inserción laboral de personas con discapacidad, al momento de aplicar correctamente el derecho al trabajo de este grupo social, por medio de normativas que permiten insertar y controlar la correcta aplicación de la normativa jurídica que protege y garantiza los derechos de personas con discapacidad dentro de su puesto de trabajo; normativa que se aplica dentro de las diferentes empresas públicas y privadas, ya que solo son tomados en cuenta para cumplir con lo establecido en la normativa legal referente al 4 % de trabajadores con discapacidad por cada 25 trabajadores con sus capacidades físicas y mentales normales en cada empresa. Esta información está disponible para todo el público, por lo que se busca aprender acerca de medidas que toman en cuenta las autoridades para prevenir el incumplimiento de la inserción laboral de discapacitados.

10.3 **JURÍDICA.-** El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta lo siguiente:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y redistribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado”. (Pag 34).

Los derechos de personas con discapacidad, según el Art. 47, Constitución de la República del Ecuador, indica lo siguiente: “El Estado garantizara políticas de prevención de las discapacidades y de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la

equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integridad social (...)" (Pág 41).

Art. 47 numeral 5) del cuerpo de ley antes citado: "El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas". (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008, Pág 41).

Es por ello que se realizara un análisis de normas jurídicas internas y externas que abordan la temática señalada, la jurisprudencia y la doctrina con relevancia al derecho comparado. Es menester señalar que esta investigación parte de la regulación del trabajo en su aspecto inmaterial, es decir, en sus puestos de trabajo. Es un tema de actualidad, especialmente si tomamos en cuenta la relevancia del bien jurídico protegido "trabajo"; esta investigación procura proporcionar información a los administradores de justicia y a todos aquellos que necesiten aplicar de forma correcta las disposiciones contenidas en la ley y que incluya al estado ecuatoriano como garante fiel de este derecho.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO.

1.1 ¿Qué es Derecho al Trabajo?

Es un medio de sustento por el cual se satisface necesidades básicas, siendo una actividad en que las personas afirman su identidad para sí mismas y para los que lo rodean, brindando un bienestar a las familias y una estabilidad a la sociedad.

Según Guerrón Ayala:

“El Derecho Laboral se nutre de las fuentes de origen estatal o heterónomas de origen no estatal como son: los contratos, individuales y colectivos de trabajo, los reglamentos internos de trabajo en cuanto a la potestad del empleador, los usos y costumbres, creando un régimen específico que regula las relaciones laborales en un determinado sector, consagrando derechos y beneficios no previstos en las normas generales, rebasando el mínimo legal, pero no transgrediéndolo”. (Pág. 9).

Como se puede observar el derecho al trabajo es eminentemente tutelar, puesto que no es aplicable dentro de la jerarquía las fuentes del derecho de manera general, prevalecen aquellas normas más favorables al trabajador. Esto se debe a que dentro de éste derecho las partes no actúan en igualdad de condiciones, dando como resultado la excepción al principio de igualdad ante la ley.

Al existir una desigualdad en lo referente a la relación laboral, la ley busca proteger a los trabajadores, y dentro de estos empleados se encuentran aquellas personas que poseen algún tipo de discapacidad, la Constitución de la República del Ecuador establece al trabajo como parte de los derechos del Buen Vivir y manifiesta un concepto claro acerca de lo que es este derecho en su artículo 33: “El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de relación personal y base de la economía (...).” (Asamblea Nacional,

2008, Pag. 34) y a su vez el mismo artículo indica que: “(...) El Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado”. (Asamblea Nacional, 2008, Pag. 34), de esta manera se está dando a las personas la potestad de hacer cumplir en sí mismos este derecho incluyendo a personas con discapacidad como parte de Grupos de Atención Prioritaria y más aun cuando el artículo 33 está en concordancia con el artículo 47 numeral 5 en el cual se establece los derechos que se reconocen a las personas con discapacidad: “5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomenten sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”. (Pag. 34); la legislación laboral está orientada hacia la protección de trabajadores y más aún cuando estos poseen discapacidad, por cuanto se ha ido desarrollando principios referentes a la protección o tutela de irrenunciabilidad e intangibilidad al derecho laboral y los derechos que están conectados íntimamente a este.

Miranda Hurtado, G. Establece que:

El derecho al trabajo es la relación laboral que se da entre el empleador como puede ser por el Estado o por una persona privada, con el trabajador representada por personas necesitadas económicamente, dicha relación debe cumplir con tres elementos esenciales: Prestación de servicios, remuneración y subordinación, este último debe estar tipificado por la normativa. (Pág. 62).

Dentro de este concepto amplio se puede observar la sujeción de los trabajadores al régimen laboral, tanto público como privado, pues el derecho laboral en España está fundamentalmente y reconocido por la Constitución española de 1978, la cual establece en su artículo 35 numeral 1) que indica:

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración

suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”. (Pág. 16).

Al buscar un concepto acerca del derecho al trabajo en la Constitución Española se puede dar cuenta que no se establece un concepto específico acerca de lo que es este derecho, pues la Constitución Española coloca el derecho al trabajo dentro de los derechos principales de los ciudadanos, por lo que demuestra que éste derecho tiene un grado de protección alta, ya que es fundamental que los ciudadanos satisfagan sus necesidad por medio de la remuneración ganada por realizar sus actividades laborales diarias.

STC/22/02/07/1981: Establece que:

“El derecho al trabajo tiene una doble dimensión: individual, derecho al trabajo de todos los españoles establecida en el artículo 35 numeral 1) de la Constitución Española; y colectiva donde se establece el mandato a poderes públicos de adoptar una política orientada al pleno empleo de conformidad con el artículo 40 numeral 1) de la Constitución Española”. (Pag. 14).

El Tribunal Constitucional Español al referirse al derecho laboral nos indica que es: un derecho que no necesita desarrollo legal para ser objeto de tutela, que pueda invocarse y exigirse ante los tribunales, pues está estrechamente conectado con otros derechos y valores de especial relevancia para la Constitución Española; España como un Estado Social y Democrático de Derecho, da importancia al mundo laboral y profesional por medio del reconocimiento constitucional al trabajo como un derecho humano de acuerdo a la línea de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 23 numeral 1), vinculándolo directamente con otros derechos reconocidos en la Constitución Española como son dignidad humana, igualdad, no discriminación, conjuntamente con la obligación que se impone a los poderes públicos para la realización de políticas dirigidas a la consecución del pleno empleo.

1.2 ¿Qué es la Discapacidad?

Al tratar el tema de la discapacidad entre Ecuador y España se puede constatar con claridad de que ambos Estados definen dentro de su respectiva normativa a la discapacidad con la misma terminología que es deficiencia.

En Ecuador se establece el término discapacidad dentro del artículo 6 de la Ley Organica de Discapacidades, se refiere a la palabra deficiencias de habilidades al darnos un concepto de lo que es una persona con discapacidad:

Asamblea Nacional

“Para los efectos de esta Ley 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, en la proporción que establezca el Reglamento”. (Pag. 8).

En España se establece el concepto de discapacidad en la Ley General de Derechos de Personas con Discapacidad e Inclusión Social, dándonos la definición acrisolada acerca de la discapacidad, artículo 2 literal a) en el cual manifiesta que: “Es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igual de condiciones que los demás”. (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, 2013, Pag.4).

El autor Garza, C, nos establece por otro lado que:

“El extremo de una definición de un medio de información general que establece que la discapacidad es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan deficiencias

físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente con igualdad en la sociedad”. (Pág. 28).

Con estas definición dada por ambos Estados y por este autor, se puede entender que la sociedad se han acostumbrado a determinar a las personas con discapacidad solo por el hecho de observar que tengan un déficit ya sea físico, psicológico y mental, otro calificativo que se le ha dado a este grupo de atención prioritaria para identificarlo sin que ello sea menospreciar su condición, es la de “personas con capacidades diferentes” o “personas con capacidades especiales”, hay quienes buscan darles una categoría diferente llamándoles “personas excepcionales”; como se puede analizar todas estas formas lingüísticas descartan un contexto negativo de la definición de personas con discapacidad.

Al mismo tiempo dentro de la conceptualización que nos da el Estado ecuatoriano podemos analizar que la discapacidad puede ser congénita o adquirida, en el primer caso cuando la personas nace, mientras que el otro grupo puede ser fruto de algún accidente sufrido; pudiéndose presentár de diferentes maneras en la persona y de la forma como se presente la discapacidad en la persona produce distanciamientos en su trato, en el ámbito laboral se les limita a ciertas actividades que las personas con capacidades normales consideran son aptos, por ello se dice que a largo plazo afectan la forma de interactuar, este suceso conlleva a la desigualdad entre las personas, provocando que se violente derechos establecidos a favor de los discapacitados.

Otro ámbito que se debe considerar es el contexto que nos presenta la normativa ecuatoriana, a diferencia de la española, en la legislación ecuatoriana nos da una definición acerca de la deficiencia, Art. 7 de la Ley Organica de Discapacidades:

Asamblea Nacional

“Se entiende por persona con deficiencia o condición discapacitante a toda aquella que, presente disminución o supresión temporal de alguna de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales manifestándose en ausrencias, anomalías, defectos, perdidas o

dificultades para percibir, desplazarse, oír y/o ver, comunicarse, o integrarse a las actividades esenciales de la vida diaria limitando el desempeño de sus capacidades; y, en consecuencia el goce y ejercicio pleno de sus derechos”. (Pag. 8).

A su vez Eroles C. y Ferreres C., explica que:

“En la definición de discapacidad es fundamental hacer referencia no solo a la deficiencia que la persona posee en su organismo, sino es necesario resaltar la potencialidad de las personas con discapacidad, de fortalecer su calidad de vida y su desarrollo humano, de contar con recursos técnicos, pedagógicos, de salud o seguridad social adecuados y se promueva la conformación de contextos económicos, sociales y culturales favorable, mediante políticas públicas y acciones comunitarias y/o privadas”. (pág. 57).

Desde este punto de vista se puede analizar que estas concepciones mencionadas hacia este grupo de personas nos indica de que a pesar de poseer una disminución en sus capacidades lo que se debe valorar en realidad es la potencialización que poseen al momento de desarrollarse dentro de la sociedad como por ejemplo en el campo laboral pues en muchos casos demuestran tener mas interés en realizar una actividad laboral para el progreso económico tanto de la empresa como propio que las personas que no poseen esta condición; quedando claro que las personas con discapacidad desarrollan habilidades que ayudan a compensar la pérdida o disminución de algunas funciones que caracteriza su discapacidad, que no es exclusiva de esa persona, sino que todos los que poseen una discapacidad también lo puede hacer, si así es su voluntad y deseo.

Con esto se busca destacar la potencialidad de la persona, es decir, descubrir alguna destreza por la que se puede encaminar a una actividad que integre a la persona con discapacidad al rol de la sociedad productiva, para la cual se deberá proveer todo recurso e infraestructura institucional para que pueda llevar a cabo dicha aseveración; junto a este condicionamiento está el de promover y crear leyes que favorezcan la ejecución de políticas públicas y privadas, que toda la sociedad contribuya al crecimiento del discapacitado como persona útil y sea parte de nuestro entorno social.

Pues al tratar el tema de la discapacidad en el país europeo se abarca a los distintos problemas referente a las diferentes deficiencias, subnormalidades y limitaciones, refiriéndose a este grupo de personas conocidos en el país como minusválidas esta terminología conceptual deriva de buena parte de los programas que van dirigidos a personas con edad escolar o laboral, ya que importa mucho la situación de las personas con discapacidad.

Como se puede analizar al referirse a la discapacidad, España utiliza términos que en el fondo esconden ideas seriamente discriminatorias hacia este grupo de atención prioritaria, puesto que con estos términos estas personas son colocadas dentro de un rango inferior al insinuar que no pueden realizar algunas actividades por su discapacidad, ya que esta le impide desarrollar su máxima capacidad, por lo que las personas sin ningún tipo de discapacidad los ven como gente que tiene un progreso inferior dentro de la sociedad por lo que se tiene la concepción de que no están capacitados para asumir ciertos puesto o actividades laborales.

La Consejería de Empleo de Importación Comunidad de Madrid, 2008. Establece la siguiente definición: “Termino Genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación que indica los aspectos negativos de la interacción entre individuo referente a las condiciones de salud, en los factores tanto ambientales como personales”.

La definición mostrada en este texto indica que la discapacidad es considerada un déficit que a su vez es una limitación que posee la persona, la cual no está sujeta solo a las condiciones de salud propia, la interacción entre limitaciones humanas en el medio donde se desenvuelven, reconociendo de esta manera al contexto social como un factor determinante en la minusvalía de una persona.

La legislación española en materia de discapacidad se encuentra en términos de minusvalía proveniente de minus = menos y valía = disminución de valor que sufre una

cosa, por lo tanto, la valía hace referencia a la calidad de persona que vale, este significado ha determinado el valor de una persona de manera subjetiva, que varía de una sociedad a otra, así como también de una época a otra.

Se afirmar entonces que el término minusvalía tiene una connotación social negativa, supone una depresión de las personas en todo ámbito de vida, incluyendo el más importante en nuestra sociedad, cómo fuente de ingreso económico al empleo.

En búsqueda de algo referente a personas con discapacidad, la Constitución española, España 1978, establece:

Art. 49. “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos sensoriales y psíquicos a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para los derechos que éste título otorgan a todos los ciudadanos”. (Pag. 18).

Con el uso de estas definiciones, la sociedad española se ha acostumbrado a determinar a las personas con discapacidad desde distintos ámbitos conceptuales, destinando otros calificativos que pueden identificarlos sin que ello sea menospreciar su condición, así se les denomina “personas con capacidades diferentes”, otros les dicen “personas con capacidades especiales”, hay quienes buscan darles una categoría diferente llamándoles “personas excepcionales”; como se puede analizar todas estas formas lingüísticas descartan un contexto negativo de la definición de personas con discapacidad.

Considerando de esta manera dentro del contexto colectivo en el que se va a desarrollar la persona con discapacidad, que desde las concepciones mencionadas no quiere decir que este grupo de personas poseen capacidades distintas o superiores a personas que no poseen esta condición.

Hernández Posada Ángela, manifiesta:

“Se busca destacar la potencialidad de la persona con discapacidad, es decir, descubrir alguna destreza por la que se puede encaminar a una actividad que integre a la persona discapacitada al rol de la sociedad productiva, para lo cual se deberá prever todo recurso e infraestructura institucional que pueda llevar a cabo dicha aseveración; junto a este condicionamiento está el de promover y crear leyes que favorezcan la ejecución de políticas públicas y privadas, que toda la sociedad contribuya al crecimiento del discapacitado como persona útil y sea parte de nuestro entorno social”. (Pág. 64).

1.3 Tipos de discapacidad.

La discapacidad no es la misma para todos, cómo no todos los individuos lo son, cada uno desarrolla aptitudes diferentes; en materia de discapacidad la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD), es quien establece los distintos tipos de discapacidad, para lo cual estudia la causa principal que lo produce.

La fuente de investigación, en esta parte se encuentra en la Organización Internacional del Trabajo, 2013; de la cual se extrae el tipo y se describe la causa de la discapacidad, manifestando lo siguiente:

- a) **Discapacidad Física.**- Personas que presenta dificultad física o movilidad reducida, disminuyendo su desenvolvimiento normal.
- b) **Discapacidad Mental – Intelectual.**- Personas que presenta dificultades severas para recordar, percibir, adaptarse y satisfacer las exigencias de su medio. Funcionamiento intelectual inferior a la media.
- c) **Discapacidad Psíquica – Psiquiátrica.**- Persona que presenta trastornos notorios o permanentes en la adaptación a algunas situaciones o ambientes.
- d) **Discapacidad Visual.**- Se produce cuando la persona presenta ceguera total o parcial.
- e) **Discapacidad Auditiva.**- Se produce cuando la personas presenta sordera total o parcial.
- f) **Discapacidad Visceral.**- Se trata de una personas que tiene dificultades en el funcionamiento de sus órganos internos como corazón, pulmones, riñones, hígado.

- g) Discapacidad Múltiple.-** Como su nombre lo indica, se presenta cuando la persona posee más de una discapacidad. (pág. 12).

Al tener conocimiento de los distintos tipos de discapacidad, es relevante para las instituciones, empresas u organizaciones manejar esta información para la ubicación de las personas discapacitadas en las distintas plazas de trabajo que se ofertan, o crear los espacios laborales conforme a la discapacidad que posee el ciudadano.

La inserción laboral conforme el estudio presentado, será una tarea especial de los departamentos de talento humano, quienes deberán manejar la información y complementar con el ambiente laboral en el que se desarrollará la persona, siendo a la vez objeto de supervisión y observaciones legales en el caso de incompatibilidad demostrada entre la designación del lugar y la obligación de laborar en un medio que no es el adecuado.

1.4 Grupo de atención prioritaria.

Para entender que es grupo de atención prioritaria, se partirá por establecer una pequeña definición. Según Novillo Díaz Lenin Alexander:

Se entiende por grupo de atención prioritaria a la vulnerabilidad de la existencia de obstáculos sociales, jurídicos, específicos y graves, que impiden a ciertas personas gozar de una serie de derechos vinculados a la dignidad humana en condiciones similares a como lo hacen las personas que no están en sus situaciones. (Pág. 01).

Al buscar un concepto acerca de lo que significa Grupo de Atención Prioritaria, nos encontramos a que se les toma en cuenta más como grupo vulnerable de la sociedad donde debemos considerar la idea de desfavorecimiento injusto, conduce a dar un concepto de vulnerabilidad de desventaja de resultados, sino sobre la desventaja inmerecida en el disfrute de bienes, libertades y derechos por estar vinculada a condiciones injustificadamente discriminatorias.

En la Constitución de la Republica del Ecuador del 2008 no se encuentra al igual que en ninguna normativa del país una definición exsacta de lo que es un grupo de atención prioritaria, pero se establece en el artículo 35 de la norma suprema una distribución de grupos de atención prioritaria:

Asamblea Nacional:

“Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adfolescan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad (personas en situación de riesgo, las victimas de violencia domestica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos), personas de doble vulnerabilidad”. (Pag. 35).

Ante esta situación se puede decir que las personas con discapacidad estan sujetos a la fragilidad susceptible de atención compartida por la sociedad y por la obligación que tiene el Estado de proteger a todas las personas que conforman este grupo de atención prioritaria asi como a los demás grupos, la idea de protección respecto a los derechos de personas con discapacidad, se refiere a reforzar los instrumentos jurídicos y políticas al servicio de la protección de este colectivo.

La protección de este grupo de atención prioritaria, está dirigido a la constante búsqueda de eliminar la explotación, discriminación o marginación que afecta a este grupo, por medio de la creación de garantías específicas como por ejemplo: la creación de derechos hacia las personas que están vulnerables en las instituciones o empresas, pues El Estado tiene la tarea de defender los derechos de personas discapacitadas como en el derecho al trabajo.

Presno Linera, M. indica que:

En España al hablar de un Grupo de Atención Prioritaria, se refiere como grupo vulnerable: “A aquellas condiciones sociales, económicas, culturales o psicológicas que pueden sufrir maltratos contra sus derechos humanos, dentro de este grupo se encuentran

insertas personas de la tercer edad, con discapacidades, mujeres, niños, pueblos indígenas, con enfermedades metales, con VIH, trabajadores migrantes, minorías sexuales y personas detenidas”. (pág. 39).

En España estos grupos son considerados como Vulnerables y están bajo la tutela de la Constitución Española en sus artículos: Art. 39 trata acerca de menores, Art. 49 personas con discapacidad física o psíquica, Art. 14 y en el Art. 9 numeral 2, además incluye un mandato general al poder público, de promover condiciones para la igualdad del individuo y los grupos dedicados a la protección integral de derechos y la plenitud de los mismos, buscando de esta manera facilidades de participación de todos dentro de la vida pública, privada, económica, social y cultural.

En este sentido, la Unión Europea ha establecido dentro de su Carta de Derechos Fundamentales, la prohibición a la discriminación y ha garantizado la diversidad, la protección a menores, personas con discapacidad, conciliación de la vida laboral y familiar, reconociendo el derecho de ayudas sociales y rechazando la exclusión social y pobreza.

Por su parte en Ecuador, indica que: “un grupo de atención prioritaria es todo individuo que se encuentre imposibilitado de incorporarse a la sociedad, sea cual sea su condición social, económica y política, dificultando su desarrollo en la sociedad y menoscavando su calidad de vida”. (Novillo Díaz, L., 2019, Pág. 76).

Por lo que se ha confundido en la sociedad a los diversos grupos de atención prioritaria, incluso llegando a considerar a uno solo en particular: las personas privadas de libertad. Sin embargo, estos grupos se encuentran constituidos por personas sin distinción de edad, sexo, origen étnico, discapacidad y otros factores; es obligación del Estado garantizar los derechos de todos los ciudadanos y especialmente de grupos de atención prioritaria.

Un grupo de atención prioritaria esta conformado según su condición social, económica, cultural, política, edad, origen étnico y condición de riesgo que le impide

incorporarse al desarrollo y acceder a mejores condiciones de vida, en otras palabras al buen vivir mientras al hablar de vulnerabilidad se refiere aquellas personas que pertenecen a un determinado grupo de atención prioritaria pues la vulnerabilidad es denominada por la calificación que se le da a los distintos grupos ya que son estas personas quienes muestran las diferentes condiciones particulares que poseen cada una de los grupos dando a entender que deben recibir una atención especial y diferenciada por parte de las instituciones tanto públicas como privadas, según su condición de vulnerabilidad.

1.5 Antecedentes históricos jurídicos.

No existen datos concretos en los que se determine el inicio de una actividad laboral en torno a la discapacidad, lo que si se presenta son esporádicas acciones con las que luego se crean políticas que deben ser acatadas por los Estados. En Ecuador la toma de conciencia sobre la situación de personas con discapacidad surge como gestión de entidades privadas donde acuden padres de familia que tienen en su núcleo familiar una persona con discapacidad por no encontrar apoyo estatal, además proceden a buscar ayuda en otros países con avances médicos y tecnológicos, pero sobre todo con la experiencia en materia de discapacidad, abarcando campos importantes como el de la salud y la educación.

El Estado ecuatoriano frente a la discapacidad, en los años 40 al 60, donde se crearon las primeras escuelas de educación para personas con discapacidad, posteriormente en la década de los 70, cuando el Estado ingresa a la negociación del petróleo y fruto de ello hay recursos disponibles, se propone acciones administrativas que atiendan este campo y se vayan creando políticas y reglamentos para atender la situación de discapacidad en el país; se presentan las siguientes acciones:

El Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional, (CONAREP en adelante), año 1973 crea el manejo de formación ocupacional e inserción laboral de personas con discapacidad.

En 1977 expide la Ley General de Educación, se puntualiza la responsabilidad directa del Estado sobre la educación especial.

En 1979, creación de la primera Unidad de Educación Especial.

Año 1980, administrativamente se crea la División Nacional de Rehabilitación del Ministerio de Salud Pública, misma que se encarga de la organización e implementación de la rehabilitación funcional, estableciéndose en varias provincias del país servicios de medicina física y rehabilitación, con lo que se logra ampliar la cobertura de asistencia que brinda las unidades de seguridad social a sus afiliados.

En 1982 se expide la Ley de Protección del Minusválido, mediante la cual se crea la Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido (DINARIM en adelante), estancia gubernamental que pasó a depender del Ministerio de Bienestar Social, con la asignación de rectoría y coordinación nacional del trabajo que sobre discapacidades se realizaba en el país, se dejó de funcionar el CONAREP (Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional).

Acosta, C., Ecuador (2010) establece que:

“Gracias a este nuevo panorama de la ley de protección, empezaron a aparecer en mayor número los centros de rehabilitación y organismos en el sector privado, entre los cuales podemos mencionar el Instituto Nacional de la Niñez y la Familia (INNFA en adelante), la Asociación Ecuatoriana para Niños Retardados (ASENIR en adelante), la fundación privada sin fines de lucro para las Necesidades Educativas de Niños con Discapacidad (FASINARM en adelante), la Sociedad Ecuatoriana Pro Rehabilitación de Lisiados (SERLI en adelante), la Institución privada sin fines de lucro que educa a niños, niñas, adolescentes y jóvenes con discapacidad intelectual (ADINEA en adelante), la Fundación General Ecuatoriana, la Fundación Hermano Miguel, el Centro de Desarrollo Humano en Cultura y Economía Solidaria (CEBYCAM en adelante), la Fundación

Nacional de Parálisis Cerebral (FUNAPACE en adelante), Olimpiadas Especiales”. (pág. 12).

Los esfuerzos realizados y proyectos emprendidos pese a una normativa legal deficiente, siempre fueron encaminados desde una perspectiva social asistencialista para dar cumplimiento a los distintos proyectos que fueron beneficiados con ayuda estatal pero cada uno aislado de los otros, lo que poco a poco se fue convirtiendo en un problema para las mismas personas con discapacidad, puesto que si alguna persona era beneficiado con uno de los organismos ya no podía ser asistido por otro, a esto se suma la crisis económica y social que le tocó atravesar al Ecuador en la década de los 80, cerrándose toda ayuda económica y recortándose el presupuesto de las instituciones estatales, siendo los únicos afectados personas con discapacidad.

A finales de los años 80, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, indica que el INNFA, Ministerios de Salud, Educación y Bienestar Social, conforman la Comisión Interinstitucional de Análisis de la Situación de Discapacidades en el Ecuador (CIASDE en adelante), se encargó del diseño del I Plan Nacional de Discapacidades, publicado en 1991 y proyecto de Ley 180 sobre Discapacidades. Esta ley dio paso a la creación del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), como entidad autónoma y rectora en la materia en Ecuador, con el mandato legal de:

Alexander Novillo, Diaz Lenin

“(…) dictar las políticas generales en materia de discapacidades, impulsar y realizar investigaciones y coordinar las labores de los organismos y entidades de los sectores público y privado a los que compete la prevención o atención de discapacidades o la integración social de las personas con discapacidad”. (pág. 69).

En el informe del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2007; se indica que siendo el CONADIS por mandato legal, ente rector del ámbito de discapacidades en Ecuador, es un organismo dinamizador y articulador de todos los sectores de la

comunidad, desarrollar acciones de prevención, atención e integración, para prevenir las discapacidades y elevar la calidad de vida de personas con discapacidad, para lograr esta visión, el CONADIS genera políticas, información, planifica, coordina acciones con los sectores públicos y privados, canaliza recursos nacionales e internacionales en el ámbito de la discapacidad. (pág. 20).

Se demuestra que desde la creación del CONADIS, los reconocimientos a su labor emprendida no se han hecho esperar, las Naciones Unidas otorgan el premio internacional Franklin Delano Roosevelt, año 2001, siendo el primer país latinoamericano en recibir esta distinción.

El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, indica que el reconocimiento del trabajo internacional sobre el tema de discapacidad, incentivó a diseñar el II Plan Nacional de Discapacidades que contó con recomendaciones de diferentes actores sociales, públicos y privados en el ámbito de discapacidades. “La base legal para la elaboración de este instrumento técnico fue la Ley sobre Discapacidades vigente, en la que señalan las funciones de planificación y elaboración del plan nacional por parte del CONADIS y sus diferentes instancias”. (2017, pág. 11).

Impulsar la prevención de discapacidades es evitar que una enfermedad genética, congénita o adquirida tenga consecuencias irreversibles y produzca discapacidad; los pilares fundamentales del II Plan de Discapacidades son: prevención, atención e integración social en donde se identifica problemas centrales y prioritarios de cada uno, con este aporte se dará mayor énfasis en manejar presupuestos y ejecución de políticas.

España al principio se basaba en diferentes tratados internacionales, por ejemplo la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada en 1948, cuya finalidad es salvaguardar las libertades de todos los ciudadanos, junto con la igualdad de oportunidades y derechos de todas las personas, esta declaración favorece a personas con discapacidad que deben recibir el mismo trato y resto; pero según Noemi del Pino Gonzales nos explica que: “Aún se puede percibir que en ocasiones son excluidas por la propia sociedad provocando

un afianzamiento de la idea de existencia de ciudadanos de primera y ciudadanos de segunda”. (2016, Pag. 9)

En 1971 se pone en vigor la Declaración de los Derechos de personas con retraso mental, la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante resolución 2856, del 20 de diciembre del mismo año, ratifica su compromiso de promover los derechos de personas con limitaciones, y cuatro años después en 1975, la Declaración de los derechos de personas minusválidas, únicamente ampliaba el ámbito subjetivo a personas con discapacidad; no obstante ambas declaraciones a pesar de carecer de fuerza vinculante, habían adoptado un enfoque de prevención y rehabilitación, aspectos cardinales en la regulación de discapacidad.

El ordenamiento jurídico internacional ha sido la principal causa para impulsar las medidas dentro del marco jurídico español, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de este grupo de atención prioritaria, el Estado español ha creado e implementado políticas públicas con el objeto de intentar hacer frente a demandas de personas con discapacidad, garantizando de esta forma el bienestar y justicia social, gestionando que impere la igualdad entre la ciudadanía, buscando por medio de estas políticas la participación de personas discapacitadas dentro de la sociedad.

Lorenzo Garcia, 2014 citado en, José Luis.

“España empezó la etapa de protección desde el sistema jurídico interno para este grupo de atención prioritaria con la publicación de la Constitución española de 1978, pues la moderna etapa de protección jurídica de las personas con discapacidad arranca tras el novedoso artículo 49 de la CE que, siguiendo el reciente precedente de la Constitución portuguesa, incluye el catálogo de principios rectores de la política social y económica de la Carta Magna a la protección de un colectivo, como el de las personas con discapacidad, que había estado legislativamente casi olvidado en la evolución de nuestro ordenamiento jurídico. El artículo 49 inaugura una nueva etapa de enorme potencialidad interpretativa y transformadora de la realidad del derecho español (...).” (2011, pag. 1).

El LISMI aparece por mandato Constitucional, en el artículo 49 por medio de la Ley 13/1982, de 7 de abril de 1982, esta ley busca la integración social de personas con discapacidad, de esta manera se propuso un gran avance jurídico sobre la protección de derechos de personas con discapacidad, a través de un modelo médico rehabilitador para este grupo de atención prioritaria y de esta manera brindando un importante desarrollo en materias como: prestaciones económicas, educación especial, integración laboral y eliminación de barreras entre otros.

El Tratado de Amsterdam de 1997, firmado por la Unión Europea fue una parte importante para el desarrollo jurídico en la historia del país europeo aparece por primera vez la necesidad de que la Union Europea aborde el tema de discriminación por razón de discapacidad, el artículo 13 autorizaba a la Union Europea adoptar medidas para luchar contra la discriminación en razón de discapacidad, de esta manera, el articulo proporcionaba la base legal de abordage de las situaciones de discriminación multiple mediante el establecimiento de una política y un enfoque legal común para distintos motivos de discriminación.

A principios del siglo XXI, basándose en el articulo 13 del Tratado de Amsterdam, se dio paso a la aprobación de la Directiva 78/2000, sobre la igualdad de trato en el empleo mediante la cual se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, origen racial o étnico, religión o doctrinas, discapacidad, edad u orientación sexual.

La Ley 51/2003, trata sobre la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, incorpora como novedad el cambio significativo del modelo “médico-rehabilitador” hacia el modelo “social”.

Mediante la publicación de la Ley 49/2007, del 26 de diciembre de 2007, busca que se atienda adecuadamente a personas con discapacidad, están tipificadas en el artículo 49 de la Constitucion española, dando prioridad estatal a este grupo de atención prioritaria de orden social, político y administrativo, mediante un régimen de infracciones y sanciones en

materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de personas con discapacidad.

La ratificación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de personas con discapacidad, aprobada en el 2006 y ratificada en el 2010 por la Unión Europea, como un instrumento amplio y primer Tratado Internacional de derechos humanos que se abre a la firma de organizaciones regionales de integración de la Unión Europea y recoge los derechos de personas con discapacidad; las obligaciones de los Estados de promover, proteger y asegurar tales derechos en España, su ratificación de este Convenio se realizó el 3 de diciembre del 2007 y su entrada en vigor el 3 de mayo del 2008, lleva aparejada la adopción y reforma a la normativa española sobre los derechos de personas con discapacidad, teniendo como consecuencia la elaboración del Real Decreto Legislativo 1/2013, del 29 de noviembre de 2013, fecha en que se aprueba la Ley General de Derechos de Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (LGD en adelante).

Al publicarse la LGD se derogó la Ley 13/1982, del 7 de abril de 1982, sobre la Integración Social de Personas con Discapacidad (LISMI en adelante); Ley 51/2013, del 2 de diciembre de 2013, sobre la Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de Personas con Discapacidad (LIONDAU en adelante), y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre del 2007, en la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de personas con discapacidad.

La LGD hace referencia a la igualdad de oportunidades y no discriminación, se describen medidas contra la discriminación y acción positiva, se incluye también por primera vez definiciones de todo tipo de discriminación directa o indirecta, se incluye la discriminación por asociación y acoso, con el fin de completar el marco jurídico acerca de la prohibición de discriminación en cualquiera de sus manifestaciones, esta Ley no añade cambios sustanciales sino simplifica y clarifica la dispersión existente hasta el momento de leyes derogadas y elimina contradicciones conceptuales que pudieran contradecirse entre textos tan dispares y alejados en el tiempo.

1.6 Avances en materia de discapacidad.

El avance más significativo en materia de discapacidades en el Ecuador se presenta con el gobierno de Rafael Correa, con el que se plantea políticas concretas a través del proyecto Ecuador sin Barreras, teniendo cómo gran protagonista de todo éste avances al señor Lenin Moreno Garces, Vicepresidente de la República del Ecuador.

Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2008; fueron varios proyectos que se manejaron en torno a personas con discapacidad, entre los principales podemos enunciar:

- Desarrollo del primer registro laboral para conocer la medida que las empresas cumplen con la contratación de personas con discapacidad.
- Diseño de guías de implementación de normas de accesibilidad.
- Entrega de ayudas técnicas (bastones, sillas de ruedas, prótesis, auriculares). (pág. 34).

Las políticas de ayuda creadas para personas con discapacidad se originaron en la Vicepresidencia de la República, quién se encargó del desarrollo de la misma con el nombre de “**Misión Manuela Espejo**”, que inició en el año 2009 y fue el primero que realizó un estudio bio-psicosocial-clínico-genético de la discapacidad, la modalidad fue una campaña puerta a puerta y se la ejecutó en las 24 provincias del Ecuador.

Según el Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2010, en continuidad con el primer proyecto, se da paso al siguiente programa que arranca en el 2010 e inicia actividad por medio de la “**Misión Joaquín Gallegos Lara**”, entre una de sus bondades fue la entrega de una:

“Ayuda económica de \$. 240,00 USD, para el familiar o la persona responsable de los cuidados de personas con discapacidad intelectual o física severa y que por su condición

requieren ser atendidos de manera integral y especial; todo bajo un estudio en el que se califica la discapacidad”. (pág. 43).

El 30 de mayo del 2013, mediante Decreto Ejecutivo se creó la Secretaría Técnica de Discapacidades (SETEDIS en adelante), para trabajar en las misiones Manuela Espejo y Joaquín Gallegos Lara, implementando nuevos retos de mejora en la infraestructura, tecnología y transporte; además analizar trabajos realizados en la movilización de 34 centros de atención integral creados en todo el país, datos que visualizan un claro concepto de la inversión realizada en favor de personas con discapacidad.

Los organismos creados dieron respuesta a la realidad y la inversión realizada en torno a las personas con discapacidad, sobre todo la atención brindada y los resultados obtenidos arrojaron un gran porcentaje de personas atendidas en todos los ámbitos, de manera especial en la inserción laboral de personas con discapacidad; quienes se sienten parte integrante del desarrollo económico de sus familias y el aporte que brindan a las empresas en las que se registra su rol de empleados.

Con los servicios y la asistencia del Estado ecuatoriano en materia de discapacidades, hemos sido testigos de grandes logros en este espacio que ha sido relegado a pocas oportunidades y a la lucha de familias, ahora la realidad es otra y cada vez se mejora la atención brindada a personas y familias que tienen personas con discapacidad.

En la Legislación Española, desde el año 1900 se ha empleado el término minusvalía para referirse a personas con discapacidad, refiriéndose a una disminución del valor que sufre una cosa y en este caso a una persona; pues de esta manera a través de la historia en España los minusválidos han sido vistos de forma subjetiva dentro de la sociedad de manera negativa y dentro de todos los ámbitos de su vida, como es por ejemplo, el empleo dentro de la sociedad.

En España la protección jurídica de personas minusválidas comenzó a partir de la entrada en vigor de la Constitución vigente, desde el año 1978, pues Ruiz Santamaría, J. (2013), sostiene que:

“La moderna etapa de protección jurídica de las personas con discapacidad arranca tras el novedoso artículo 49 de la Constitución Española que siguiendo el reciente precedente de la Constitución Portuguesa, incluye el catálogo de principios rectores de la política social y económica de la Carta Magna a la protección de un colectivo, con el de las personas con discapacidad, que había estado legislativamente casi olvidado en la evolución de este ordenamiento jurídico”. (pág. 15).

El artículo 49 de la Constitución Española inaugura una etapa de potencialidad interpretativa y transformadora de la realidad del derecho español.

En el artículo 49 de la Constitución de España, se puede observar que cuenta con el nacimiento de múltiples leyes que favorecen a personas con discapacidad, un ejemplo de esto es la Ley 13/1982, de 7 de abril 1982, está integrado de forma social a personas con discapacidad, dando un gran avance en materia jurídica sobre la protección de derechos de personas con discapacidad, brindando un importante desarrollo en materia jurídica como: prestaciones económicas, educación especial, integración laboral, entre otras, dando como resultado un modelo de médico rehabilitador.

Años después se aprueba la Ley 51/2003, de fecha 2 de diciembre 2003, dando igualdad de oportunidades sin discriminación para que este tipo de personas tengan accesibilidad universal dentro de un modelo social, esta ley se ampara en la Ley 49/2007, del 26 de diciembre 2007; contiene las respectivas sanciones e infracciones en caso de violarse la Ley.

El artículo 13 del Tratado de Ámsterdam, España adopta aprobaciones para la creación de la Directiva 78/2000, sobre la igualdad de trato, empleo, ocupación y prohibiendo la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o

doctrinas, discapacidad, edad u orientación sexual; año 2001 se modifica el Art. 13 por el Tratado de Niza, cuyo objetivo fue permitir la adopción de medidas de incentivo por parte de la mayoría del Consejo.

La Carta de Derechos Fundamentales, establece el carácter vinculante con el Tratado de Lisboa en 2009, destaca un catálogo amplio de derechos fundamentales y entre ellos a la no discriminación por razón de discapacidad.

La última iniciativa política y legal, orientada a luchar contra la discriminación e igualdad de trato de personas con discapacidad, fue por medio de la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020, teniendo como principal prioridad la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral.

Recién a finales del siglo XX, se crea una base jurídica dentro del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, Art. 13, año 1999, se presentan tres propuestas que estaban dirigidas a luchar en contra de la discriminación, tras las modificaciones pertinentes, un año después el Consejo Nacional de Discapacidad de España acoge tres instrumentos jurídicos diferentes:

1. La Directiva 43/2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de personas independientemente de su origen racial o étnico.
2. La Directiva 78/2000 relativa a un marco general para la igualdad de trato en el empleo y ocupación.
3. El programa de acción comunitaria para la lucha contra la discriminación por medio del carácter jurídico que tienen estas medidas en España, ha obtenido una vinculación y aplicación dentro del ámbito de discapacidad.

La Directiva 78/2000, el empleo y ocupación, constituye uno de los instrumentos jurídicos más importantes en el tratamiento comunitario de los derechos de personas con discapacidad.

Los derechos de personas con Discapacidad en el Marco Jurídico Internacional y europeo, Biel Portero, (2009), establece que:

“La Finalidad de La Directiva 78/2000 para luchar contra la discriminación tiene como deber establecer un marco general por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación con el objetivo de que se aplique el principio de igualdad de trato”. (pág. 115).

Dentro de este marco general se destaca una representación vinculante sectorial, ya que limita su alcance a la esfera del empleo y la ocupación que incluye condiciones de acceso al trabajo, junto con los tipos y niveles de orientación y formación profesional, las condiciones en el ámbito laboral, afiliación y participación en una organización de trabajadores o empresarios.

Los Derechos de personas con discapacidad en el marco jurídico internacional y europeo, Biel Portero, (2009), establece que:

“La aplicación de la Directiva 48/2000, está dirigida a todas las personas tanto en el sector público como en el privado, respeten y apliquen este instrumento escogido para el desarrollo de ajustes exclusivamente enderezados a las personas con discapacidad el cual controla el ámbito de aplicación a las discriminaciones en el empleo”. (pág. 200).

El propósito de esta directiva es conseguir que se aplique el principio de igualdad en el trato, siendo entendido este principio como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basado en la discapacidad.

Portero, I. España, 2009 establece que: “Existe discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razones de discapacidad”. (pág. 19).

Cabe indicar que a través de la historia sean regulados los diversos textos o decretos con aspectos esenciales exclusivamente dirigidos a las personas con discapacidad,

incluyendo su ámbito de discriminación, en España dicha superposición se empieza a realizar a través de la Ley 62/2003, del 30 de diciembre 2003, al momento de introducir un amplio conjunto de medidas y reformas de naturaleza fiscal, administrativa y laboral.

Uno de los principales logros de la Directiva 78/2000, ha consistido en crear acercamientos entre políticas de bienestar social y del modelo norteamericano de naturaleza más individualista basado en enfoque de derechos civiles.

Gracias a la regulación comunitaria de discapacidad, España ha obtenido con el tiempo limitaciones de competencia dentro del Derecho; a pesar de su reciente aparición, se vislumbra un carácter propio hacia el enfoque en materia de discapacidad por medio de una construcción pragmática e individualista del modelo anglosajón de discapacidad.

El hito en materia de protección de derechos de personas con discapacidad se produce con la aprobación de la Convención de las Naciones Unidas, año 2006, sobre los derechos de personas con discapacidad, siendo un instrumento amplio de derechos humanos del siglo XXI, de igual manera al primer tratado internacional de derechos humanos que se abre a la firma de organizaciones regionales de integración en la Unión Europea.

España ratificó esta Convención el 3 de diciembre del 2007 y su posterior entrada en vigencia el 3 de mayo del 2008, se da una adaptación y reforma a la normativa española sobre derechos de personas con discapacidad, dando la elaboración del Real Decreto Legislativo 3/2013, del 29 de noviembre de 2013, aprobando de esta manera el texto reformado de la Ley General de Derechos de personas con discapacidad y de su inclusión social, estableciendo las infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de personas con discapacidad a todos los beneficios.

Se incluye de esta manera referencias de igualdad, de medidas de acción positivas, así como también la definición de tipos de discriminación directa e indirecta, incluidas aquellas discriminaciones por asociación y acoso, a fin de completar el marco jurídico de prohibición en cualquiera de sus manifestaciones, simplificando y clarificando la dispersión

existente en leyes derogadas, eliminando posibles contradicciones conceptuales que pueden producirse entre textos tan dispares.

A nivel global en España el tratamiento de la discapacidad se ha convertido en un tema recurrente y de especial atención que se basa en un examen del último informe mundial sobre la discapacidad; según *Ruiz Santamaría, L., Cuba, 2013*, explica que:

“Más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad, de ellas casi doscientos millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento, pues en los años futuros la discapacidad será un motivo de preocupación a un mayor, su prevalencia está aumentando, ello se debe a que la población está envejeciendo y el riesgo de discapacidad es superior entre los adultos mayores, y también por el aumento mundial de enfermedades crónicas tales como: la diabetes, enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental”.

A pesar de haber grandes avances legislativos y jurídicos en la materia de discapacidad, este grupo de personas tengan algunas dificultades, no solo para integrarse en la sociedad, sino que puedan disfrutar de los mismos derechos que el resto de personas; en este sentido un análisis del informe Olivenza 2017, indica que España enfrenta retos actuales en materia de discapacidad.

La Fundación Organización Nacional de Ciegos Españoles (Fundación ONCE en adelante), es una corporación de derecho público de carácter social, sin ánimo de lucro que tiene el propósito fundamental de mejorar la calidad de vida de personas ciegas, con resto visual y discapacidades, la misma que ha sido creada el 16 de diciembre de 1938.

El objetivo principal de la Fundación es la realización de programas de integración laboral, formación, empleo y accesibilidad global para personas con discapacidad, por medio de la creación de entornos laborales, productos y servicios accesibles que permitan a este grupo vulnerable acceder a un empleo de acuerdo a su formación.

En el periodo 2012-2021, la Fundación ONCE se ha comprometido crear 15.000 nuevos puestos de trabajo para personas con discapacidad e impulsar acciones formativas a favor de 30.000 personas con discapacidad.

1.7 Discapacidad en el ámbito laboral.

En el informe que presenta el Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED en adelante). Del año 2017 se establece como resultado que:

En el año 2015, en España existía 1'774.800 personas con discapacidad con edad adecuada para realizar actividades laborales, (16 a los 64 años), del cual el 57.69 % son hombres y el 42.31 % mujeres; es así que el 69.55 % se encuentran en edad de 45 a 64 años. (pág. 4).

La situación de personas con discapacidad en relación al empleo, se destaca las bajas tasas de actividad de éste grupo de atención prioritaria y la distancia respecto a personas sin discapacidad; esta situación se agudiza en el caso de mujeres con discapacidad, visualizando las variables relacionadas al empleo y dando cómo resultado altas cifras de desempleo.

Estos datos que ofrece el Observatorio Estatal de Discapacidad, nos revela la situación acerca de la actividad laboral que tienen las personas con discapacidad, dando como resultado un millón doscientas mil personas con discapacidad son inactivas y solo uno de cada cuatro personas con discapacidad tienen empleo. (Informe Olivenza, sobre la situación general de discapacidad en España, pag. 166, año 2017).

Espinoza MINA Marco Antonio y Gallegos Barzola Doris del Pilar, indican que:

“En Ecuador según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC en adelante), existe alrededor de más de 70.000 personas con discapacidad y de acuerdo con el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS en adelante) del total de habitantes del país, el 12.2 % (1'600.000) son personas que sufren algún tipo de discapacidad”.

De esta última cifra apenas el 1.15 % de la población discapacitada del país forma parte de la fuerza laboral, esto refleja que 18.408 personas trabajan en instituciones públicas, privadas y por cuenta propia. Tomando como ejemplo la provincia de Guayas, en el año 2.007 funcionaban aproximadamente 10.000 empresas donde apenas 77 ingresaron en sus roles a personas con algún tipo de discapacidad.

Moreira Argudo, M., Zambrano Parrales, F., Cabezas García G., indican que:

“El 30 de enero del 2.006, se inició con la publicación en el Registro Oficial número 198 acerca de la ley reformativa del Código de Trabajo a favor de personas con discapacidad, en lo referente a la inclusión laboral, se tenía que dar de manera porcentual y esta obligación se regía para empresas públicas y privadas. En el año 2.006 la ley establecía que las empresas que contaban con 25 empleados, tienen que contratar a una persona con discapacidad, dando como resultado el 1 %, en el 2008 se eleva al 2 %, en el 2009 al 3 % y desde el 2010 se elevó al 4 %”. (pág. 9).

Pero como se ha podido observar a pesar de la disposición legal, se deduciría que las empresas no lo cumplen por desconocimiento de la ley y la falta de estructuras físicas adecuadas para que la persona con discapacidad cumpla su labor; en Ecuador, la ley no se cumple en la mayoría de compañías y empresas, a pesar de que ésta establece claramente que las empresas que incumplan, afrontaran sanciones que alcanzan los 10 salarios mínimos vitales (1.700 dólares).

1.8 Trabajo de personas con discapacidad.

En la sociedad el empleo constituye un elemento clave para la integración social de ciudadanos, abordando diferentes situaciones sociolaborales de personas con discapacidad, buscando por parte de éstas una oportunidad dentro de la fuerza de trabajo a pesar de que dependan de un gran número de factores, no solo a las condiciones dentro de una empresa, sino también a la colaboración que se puede dar por parte de la sociedad.

Basándose en datos de la Organización Mundial de Salud, el 15 % de la población padece de algún tipo de discapacidad, aproximándolo en cifras a mil millones de personas, de las cuales el 80 % se encuentra en edad para trabajar.

En Ecuador cuando no existían leyes que ampararan a las personas con discapacidad, estas se dedicaban a la venta informal como de: caramelos, periódicos, lotería, etc., siendo de esta manera su forma de sustento desde el año 2.008 donde se logra tomar medidas de apoyo para este grupo por medio de la reforma del Código de Trabajo, artículo 42 numeral 33) donde establece: “que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar el 4 % de personas con discapacidad”. (Asamblea Nacional, 2013, pág. 31).

En España dichas medidas de apoyo para las personas con discapacidad son un poco mas reducidas ya que hablamos de la mitad del porcentaje que en Ecuador en otras palabras en el país europeo se habla de la contratación del 2 % dentro de las empresas, así lo establece la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, en su artículo 42 numeral 1, referente a la reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad: “Aquellas empresas publicas y privadas que emplean a 50 o mas trabajadores están obligadas a que, al menos, el 2% de estos tengan el certificado de discapacidad (...)”. (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, 2013, Pag. 19).

“Una de las barreras existentes que afecta a estas personas es la recesión económica, bajo precio de petróleo, causando el cierre de empresas o la disminución del personal de trabajo”. (Moreno S., 2016, pág. 6).

Moreno, S. I., indica que:

“El gobierno ha buscado diferentes formas para implementar la equidad e igualdad de oportunidades a este grupo de atención prioritaria en lo referente al campo laboral. Una de las incidencias que ha generado la exclusión laboral de personas con discapacidad es la

disminución de la pobreza en el año 2.006, pasó del 42.1 % al 28.2 %, según la Secretaria Técnica de Discapacidades”, (SETEDIS en adelante). (pág. 11).

En el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, la persona con discapacidad es aquella que como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de causa que lo hubiera originado, ve restringida su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en proporción equilibrante al treinta por ciento (30 %) de discapacidad debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional; en España, la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, artículo 42 numeral 1 establece que: “Aquellas empresas publicas y privadas que emplean a 50 o mas trabajadores están obligadas a que, al menos, el 2 % de estos tengan el certificado de discapacidad (porcentaje de discapacidad igual o superior al 33 %)", (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, 2013, pág. 19).

Se puede observar la diferencia entre España y Ecuador es el porcentaje que cada uno de los países toma en cuenta para considerar a una persona con discapacidad, en Ecuador se considera a una persona con discapacidad según lo establecido en el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, Art. 1 de la Persona con Discapacidad.

“Para efectos de este reglamento y en concordancia con lo establecido en la ley, 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 lo 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”. (pág. 3).

En España está establecido en el Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre 2013, que:

“Se tomará a una persona con discapacitada: Art. 4 numerales 1 y 2 que quienes con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto, hubieran sido declarados minusválidos en un grado igual o superior al 33 % con arreglo al procedimiento establecido en el Real Decreto 1723/1981, de 24 de julio 1981 y disposiciones de desarrollo, incluidos los supuestos de reconocimiento de grado por homologación de las situaciones de invalidez declarados por la Seguridad Social, no precisarán de un nuevo reconocimiento. Ello sin perjuicio de las posibles revisiones que de oficio o ha instancia de parte sea procedente realizar posteriormente”.

En España al hablar acerca del empleo en personas con discapacidad, uno de los problemas que resurge es su inactividad, tomando en cuenta que las personas con capacidad para laborar están desde los 16 hasta los 64 años de edad, en razón de no tener un empleo fijo, activo o no lo buscan.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas de España (INEE en adelante) un total de 905.866 habitantes con discapacidad, representan al 67.7 % en estado de inactividad, por otro lado se ha declarado habitantes activos, ya sea porque están buscando empleo o trabajando, un total de 431.841 representa el 32.3 % de personas con discapacidad en edad laboral.

Muchos errores que se cometen en el mercado laboral, es confundir la discapacidad con incapacidad, pues, existen varios reconocimientos administrativos relacionados con la discapacidad, se refiere a restricción o ausencia por motivos físicos, sensoriales o psicológicos que dificulta a la persona para realizar su actividad laboral, ya que tiene alguna limitación para el desarrollo de una tarea de trabajo en su vida profesional, por otro lado, la incapacidad en el ámbito laboral se refiere a situaciones, condiciones, cualidades o aptitudes especialmente intelectuales que carece el trabajador para realizar una determinada labor.

Estas dificultades en el mundo laboral hacen que las personas con discapacidad se topen con barreras, las cuales tienen que superar como por ejemplo, sociales, entorno físico, sicosociales, mentales entre otras, estas barreras provocan en el campo laboral un rechazo,

una limitación de oportunidades y una marginación social que impide el acceso a la aplicación de los derechos laborales conexos, como es la protección a la familia o educación.

El Real Decreto 1971/1999 del 23 de diciembre 1999, establece que se calificará los grados de discapacidad valorando las dificultades al momento de interactuar en su entorno provocando limitaciones funcionales, emitiéndole un certificado a la persona dónde establece el porcentaje de discapacidades que presenta tras haber realizado dicha evaluación.

Para ser considerado una persona con discapacidad debe tener al menos un 33 % de discapacidad, restringiendo de esta manera ciertas actividades en el campo laboral, el Real Decreto 870/2007, del 2 de julio del 2007, pone a disposición del grupo de atención prioritaria el programa de empleo como apoyo de integración laboral de los mismos, tal como lo establece el artículo 2 numeral 1:

“Se entiende por empleo con apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de incursión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de trabajadores que desempeñan puestos equivalentes”. (Pag. 4).

Este Decreto promueve la integración laboral de aquellas personas con mayores dificultades al momento de buscar trabajo por su discapacidad, entre ellas están personas con parálisis cerebral, enfermedad mental, intelectual, discapacidad física y sensorial, dando de esta manera una especial utilidad al momento de su integración en el mercado laboral.

1.9 Instituciones Estatales y no Estatales relacionadas con la Discapacidad.

1.9.1 Instituciones Estatales de España.

FIAPAS.

Es una Confederación de ámbito nacional que surge en 1978, para dar respuesta a necesidades planteadas por familias de personas con discapacidad auditiva, junto con sus propios afectados; está integrada por 47 entidades confederadas, constituyendo la mayor plataforma de representación de personas sordas en España.

Esta Confederación se estableció en representación y defensa de derechos e intereses de personas con discapacidad auditiva y sus familias a nivel nacional e internacional, quienes tendrán vigencia en la sociedad, administración y demás instituciones.

Se relacionan con sus entidades miembros comprometiéndolos con la ética que inspira sus principios y valores; el protagonismo directo de padres y madres, apoyados en una organización profesionalizada, innovadora y orientada a la excelencia a través de mejora continua.

Confederación Española de Asociaciones de Atención a Personas con Parálisis Cerebral (ASPACE en adelante).

Es una agrupación sin fines de lucro y declarada de utilidad pública, que acoge a principales entidades de apoyo y familiares de afectados por parálisis cerebral de España.

Cuando una persona con parálisis cerebral y su familia necesitan ayuda en España, la Confederación ASPACE entre sus opciones es la confianza para buscar su desarrollo durante toda su vida, es una organización de personas, familias, profesionales y entidades especializadas en prestar servicios y apoyo adecuado en cada etapa de su vida, con independencia y autonomía.

Esta entidad busca mejorar la calidad de vida de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, mediante la defensa de sus derechos, apoyo a familias, servicios a entidades asociadas y cooperación institucional.

De esta manera que las personas con parálisis cerebral tengan una defensa digna a sus derechos, mediante proyectos participativos e inclusivos, como es el valor y apoyo para cada persona, logrando de esta manera que tenga una ciudadanía plena.

La Plataforma Representativa Estatal de Personas con Discapacidad (PREDIF en adelante).

Es una entidad sin fines de lucro y de ámbito estatal, creada en el 2003 y declarada de utilidad pública que representa y promueve acciones a favor de 100.000 personas con discapacidad física; cuenta con una experiencia de más de 30 años a través de sus Federaciones miembros como: ASPAYM, COAMIFICOA, ECOM, entre otras.

Promueve la igualdad de oportunidades y mejoramiento de la calidad de vida de personas con discapacidad física, por medio del diseño, impartición de actuaciones formativas y empleo para trabajadores, encaminando a conseguir la normalización social de personas con discapacidad física.

Esta entidad presta sus servicios a los asociados y aquellas otras personas que necesitan ayuda desde el ámbito físico, por medio de una coordinación de acciones entre sus federaciones y asociaciones miembros, sirviendo como nexo de unión entre distintas asociaciones, a fin de mantener contactos e intercambiar información sobre actividades que desarrollan.

Buscan sensibilizar a la sociedad sobre la problemática de personas con discapacidades físicas, a la resolución de sus reivindicaciones y ayudando a cada asociación miembro, sirva convenientemente a los fines previstos en sus estatutos, fijando posiciones y decisiones sobre cualquier materia que los miembros de esta entidad estatal así lo decidan.

1.9.2 Instituciones no Estatales.

COCEMFE

Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE en adelante), es una organización no gubernamental sin fines de lucro, se constituyó en 1980, su objetivo es aglutinar, fortalecer, formar, coordinar esfuerzos y actividades de entidades que trabajan en beneficio de personas con discapacidad física y orgánica, para defender derechos y mejorar su calidad de vida.

COCEMFE representa a este colectivo ante la administración, empresa privada y sociedad; congregando a más de 1.600 organizaciones divididas en confederaciones autónomas, entidades estatales y federaciones provinciales, que agrupan a diferentes asociaciones locales.

Confederación Salud Mental España.

Es una entidad sin fines de lucro e interés social, surgió en 1983, actualmente está integrada por 18 federaciones autónomas y asociaciones uniprovinciales, agrupan a más de 300 asociaciones y suman 47.000 socios en todo el territorio estatal español.

Desde junio del 2015, la Confederación ha ofrecido a la sociedad una visión positiva, por medio de adopción de medidas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de personas con trastorno mental y de sus familias para la defensa de derechos; buscando la consolidación como organización líder en salud mental y movimiento asociativo que une a personas con trastornos mentales junto a sus familias, así como también se organizan para un modelo base de atención comunitaria y generando mecanismos de inclusión social, aceptación de diversidad, y asegurar el derecho a una atención de calidad e individualizada de personas con trastorno mental en el ámbito comunitario para éste colectivo, así como la promoción de salud mental en la población española.

Plena Inclusión.

Es una organización sin fines de lucro, actualmente incorpora a 17 Federaciones autónomas, la cual vela por los derechos de personas con discapacidad intelectual y el desarrollo de España. Creada en 1964, la Organización Plena Inclusión, atiende a más de 100.000 personas con discapacidad intelectual y el desarrollo de más de 230.000 familias, apoyando a estas personas y sus familias desde que nacen hasta que adquieren la mayoría de edad.

Dentro de las ayudas que brinda esta Organización está la educación, la ciudadanía, la comunicación e información, el empleo, entre otros, defendiendo sus derechos para que puedan integrarse dentro de la sociedad por medio de su participación propia en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos.

1.9.3 Instituciones Estatales en Ecuador.

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidad (CONADIS en adelante).

Es un Organismo Autónomo de carácter público, creado en agosto de 1992 mediante ley 180 sobre las Discapacidades; ejerciendo atribuciones a nivel nacional, dictando, creando y ejecutando políticas, acciones e impulsando investigaciones sobre las discapacidades.

Este organismo se conforma en forma democrática con la participación de todas las organizaciones públicas y privadas vinculadas directamente con discapacidades. El CONADIS es una institución que tiene como deber verificar el cumplimiento de mandatos constitucionales y legales, así como también velar por la aplicación de derechos de personas con discapacidad, así como también medidas de acción afirmativas y políticas públicas enunciadas a través de ejes y lineamientos de la Agenda Nacional de Discapacidad.

Federación Nacional de Personas Sordas en el Ecuador (FENASEC en adelante).

Es una organización nacional que aglutina a las asociaciones en diferentes provincias del país, constituida en 1992 mediante Acuerdo Ministerial No. 1333, emitido por el Ministerio de Bienestar Social, obteniendo de esta manera la personería jurídica.

La FENASEC está constando en el registro nacional de ONG's del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS en adelante), desde 1995, es una organización filial de la World Federation of the Deaf (W.F.D en adelante), permitiéndolo relacionarse e interactuar con la Comunidad Mundial de Sordos.

La FENASEC nace como réplica a la necesidad de personas sordas de asociarse y ser tomadas en cuenta como una comunidad con intereses comunes y requerimientos propios; dirigiendo su esfuerzo a promover y robustecer el progreso de asociaciones, el reconocimiento de derechos de personas sordas, cumpliendo leyes y convenios nacionales e internacionales que salvaguarden a estas personas, considerando a este grupo vulnerable como una comunidad cultural y lingüística.

Federación Nacional de Ecuatorianos con Limitación Física (FENEDIF en adelante).

En el año 2006, la ley ecuatoriana sobre la discapacidad era una de las más completas y desarrolladas de latinoamérica, lastimosamente la población con discapacidad en nuestro país estaba social y políticamente marginada, enfrentándose a la vulneración de sus derechos fundamentales como el derecho a la salud, educación, trabajo, etc.

Frente a esta realidad cinco Federaciones Nacionales de Discapacidad, representando aproximadamente a 32.000 personas con discapacidad, ejecutaron en el 2006 una propuesta para promover el ejercicio de derechos políticos y laborales de personas con discapacidad.

FENEDIF es la coordinadora de gestión de cinco Federaciones, realiza programas de inserción laboral en el país, con gran influencia y proyección a nivel internacional.

Es una entidad sin fines de lucro, que agrupa asociaciones de personas con discapacidad física, constituida con la finalidad de fortalecer el trabajo de sucursales por medio de capacitaciones, intercambios, experiencias, recursos e información, a fin de lograr su visibilidad, autonomía y sostenibilidad.

Esta organización se conceptúa en un movimiento asociativo de discapacidad sólida, visible, sostenible y protagonismo social; dirigida por líderes capaces que buscan generar una sociedad inclusiva con igualdad de deberes y derechos, reconocimiento de personas con discapacidad frente a gobiernos locales, provinciales y nacionales.

Federación Ecuatoriana Pro Atención a la Persona con Deficiencia Mental (FEPAPDEM en adelante).

La necesidad de apoyo mutuo entre madres, padres y profesionales para conseguir una conciencia en la comunidad, promoviendo la inclusión social de personas con discapacidad intelectual. La FEPAPDEM es una organización nacional sin fines de lucro, constituida legalmente en Ecuador desde 1987, según Acuerdo Ministerial No. 162 del Ministerio de Salud Pública, su finalidad es promover el mejoramiento de la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual y sus familias, a través del fortalecimiento y empoderamiento del movimiento asociativo mediante capacitaciones efectivas que busquen la aplicación de políticas públicas que favorezcan a este grupo de atención prioritaria, de esta manera construir una sociedad más justa e inclusiva.

Uno de los grandes proyectos de la FEPAPDEM fue el encuentro internacional de buenas experiencias en discapacidad intelectual denominada “Soy mi Voz” en 2015, en el cual se culminó el proceso de formación de los 17 primeros autogestores de esta organización para asumir el reto de representar a la comunidad de personas con discapacidad intelectual del Ecuador; la posibilidad del apareamiento de personas con discapacidad intelectual como voceros de sus necesidades y requerimientos.

En el 2017 éste proceso se fortaleció con las incidencias en espacios de vida pública organizadas por la federación, demostrando que los autogestores con discapacidad se encuentran listos para cobrar el protagonismo negado durante décadas.

Fundación General Ecuatoriana (FGE en adelante).

Esta es una organización sin fines de lucro, aprobada por el Ministerio de Inclusión Económica y Social, mediante Acuerdo Ministerial No. 294, a partir de marzo de 1980, ha trabajado en el campo de la discapacidad, especialmente referente a lo intelectual; buscando como único propósito lograr la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad, mejorando de esta manera su calidad de vida.

Por iniciativa del señor Pablo Bofill, empresario español, en 1978, decidió ampliar sus inversiones en diversos países de América, enviando a Ecuador a los señores: Ramón Arregui Monreal, Carlos Ituiño y Juan Manuel Paz, quienes luego de un estudio de mercado, incursionaron en inversiones inmobiliarias. En 1980, logran reunir a un grupo influyente de familias de la ciudad de Quito que tenían hijos con problemas mentales, decidiendo constituir esta fundación.

Este grupo promotor apporto con documentación de la Fundación General Mediterránea que había desarrollado en España diversos programas en beneficio de personas con discapacidad, así como el borrador de Estatuto, encargando al Dr. Rodrigo Moncayo García que adapte a la realidad ecuatoriana, logrando de esta manera la aprobación del Ministerio de Bienestar Social, según Acuerdo Ministerial No. 294, marzo de 1980, el referido Estatuto dio un acierto al definir un objetivo con una gama amplia de asistencia social para personas con discapacidad.

La FGE fomenta el desarrollo de las personas con discapacidad brindando servicios de capacitación, empleo protegido y bienestar personal por medio de una atención social y laboral que permita un enfoque de derechos y responsabilidad social.

1.9.4 Las Instituciones no Estatales.

Federación Nacional de Ciegos del Ecuador (FENCE en adelante).

Entidad creada por iniciativa de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE en adelante) en 1998, con el objeto de promover la integración educativa, social y laboral de personas con discapacidad visual.

Contribuye al pleno goce y condiciones de igualdad de derechos humanos y libertades fundamentales, mediante instrumentos de cooperación internacional para el desarrollo, basándose en la Convención de los Derechos de Personas con Discapacidad y la Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible.

Busca facilitar la autonomía personal, plena inclusión social y derechos de ciudadanía en igualdad de oportunidades, sin discriminar o minimizar por alguna ceguera, deficiencia visual que tengan las personas, por medio de programas de inclusión laboral, educativo, integración social y el fortalecimiento institucional de organizaciones públicas y privadas.

Federación Nacional de Organismos no Gubernamentales para la Discapacidad (FENODIS en adelante).

Es una corporación de derecho privado, sin fines de lucro, creada para propiciar la participación de la sociedad a través de organizaciones de la sociedad civil que brinda servicios para personas con discapacidad, está conformada por 6 núcleos territoriales agrupando a 44 ONG'S para la discapacidad, con una cobertura de más de 20.000 beneficiarios.

Trabaja desde una perspectiva integral, transdisciplinaria y posicionamiento de sus organizaciones miembros, proporcionando defensa a los derechos humanos de personas con discapacidad, ante reprochables sucesos que han originado la indignación, disgusto, repudio de la sociedad ecuatoriana y la comunidad internacional, por obtención ilegítima y por el otorgamiento ilegal de carnets para personas con discapacidad emitidos por el Ministerio de Salud Pública del Ecuador.

CAPÍTULO II

2. GUIA METODOLÓGICA DE ESTUDIOS COMPARADOS COMPLEJOS.

Descripción de las instituciones jurídicas a ser comparadas.

La importancia del estudio comparado entre los sistemas jurídicos de España y Ecuador acerca de la normativa sobre las personas con discapacidad tanto en sus semejanzas como diferencias, ha sido tratada cumplidamente dentro del capítulo I, en consecuencia se pudo establecer una diferencia entre ambos países y el impacto social que tienen cada uno de sus sistemas dentro de su respectivo territorio.

En el caso de España, se pudo observar que se toma en cuenta en primer lugar a los tratados internacionales y en segundo plano la Constitución española referente a personas con discapacidad, por ejemplo: en España toma en primer plano a la Convención Internacional sobre los derechos de personas con discapacidad en adelante “CIDPD”, aprobada por la Asamblea General de la ONU, en diciembre del 2006, siendo ratificada por los españoles el 21 de abril del 2008, entrando en vigor el 3 de mayo de ese mismo año, con el propósito de promover, proteger, asegurar el goce pleno y condición de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas que poseen algún tipo de discapacidad, promoviendo de esta manera el respeto de su dignidad congénita tal como lo establece el Art. 1, ocasionando un gran impacto en diferentes ramas del ordenamiento jurídico español.

El CIDPD exige a sus Estados parte, entre estos España que se garantice la igualdad de personas con discapacidad dentro de la capacidad jurídica, obligando a modificar todas aquellas normativas del sistema jurídico que sean necesarias, de esta manera se permita a personas con discapacidad sean auténticos sujetos de derechos en igualdad de condiciones con el resto de ciudadanos, realizando de esta manera un cambio de modelo en el tratamiento del fenómeno de discapacidad.

La Convención ha buscado dentro del Estado español, trasladar debidamente políticas de inclusión de personas con discapacidad en el ámbito de derechos fundamentales, ya que el acceso de este grupo vulnerable no puede quedar relegado de la política social, se busca un abordaje de forma transversal en todas sus políticas públicas, conjuntamente contando con las garantías previstas para la ejecución de derechos fundamentales.

El Objetivo de la CIDPD, incluye los derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales de este grupo de atención prioritaria, el Estado español al ratificar esta Convención se fundamenta en el concepto de discapacidad establecido en su Art. 1:

“(…) aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás”. (ONU, 2006, pág. 4).

El artículo 1 de la CIDPD nos indica claramente que: la discapacidad es el resultado de la interacción de una persona en circunstancias personales específicas (deficiencias), dentro del entorno que limita, obstaculiza o impide el ejercicio de sus derechos, busca el respeto de la diversidad del ser humano, el cual no puede estar ausente de los derechos personales ni de su capacidad jurídica.

El Estado español acoge a la CIDPD como herramienta jurídica que concierne a todas las instancias jurídicas, junto con las personas con discapacidad al establecer obligaciones y medidas que deben atenerse al ejercicio de derechos fundamentales, el art. 27 de la Convención Internacional sobre los Derechos de personas con Discapacidad, establece en su numeral 1 que:

“Los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad.

Los Estados partes salvaguardaran y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación (...)" (Pág. 25).

Como se observado este articulo busca que sus Estados partes apliquen medidas apropiadas para que este grupo de atención prioritaria tenga el acceso a ejercer uno de los muchos derechos fundamentales que se incurre diariamente en una discriminación y por lo tanto vulnerando otro derecho fundamental como es el derecho de igualdad de oportunidades.

La Constitución Española establece la aplicación de los Tratados Internacionales dentro del sistema jurídico español al establecer en su artículo 96 numeral 1:

“Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formaran parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones solo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho Internacional”.

Como se puede analizar la Constitución Española en este artículo indica las previsiones a las que quedan sometidas la modificación, derogación o suspensión de Tratados Internacionales, remitiéndose a lo previsto en el propio tratado o normas del Derecho Internacional, la CIDPD es una norma jurídica igual que otros tratados internacionales que se aplican directamente en España en base a la Constitución, artículo 96, demostrando de esta manera la gran importancia que tiene la incorporación del sistema jurídico internacional en el sistema jurídico español, la Constitución española en su artículo 10 numeral 2, establece que:

“Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretaran de conformidad con la Declaración Universal de

Derechos Humanos y los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”. (Congreso de Diputados y del Senado, 1978, pág. 3).

Con esto se puede observar que se da un doble efecto a los Tratados Internacionales ya que por un lado el Tratado Internacional es aplicado de forma directa tomando como base el artículo 96 numeral 1 de la Constitución Española y por el otro el efecto interpretativo que tiene como base el artículo 10 numeral 2 como se ha podido analizar.

Como se ha podido establecer estos preceptos jurídicos están regidos por un objetivo prioritario que es la protección de personas con discapacidad, procurando salvaguardar sus derechos y hacer frente a sus necesidades estableciendo que los Tratados Internacionales busquen desde diferentes facetas y perspectivas proteger integralmente a personas con discapacidad, por medio del requerimiento de normativas existentes en el Derecho español sobre el conjunto de materias que se trate.

El punto de partida del Derecho Laboral de las personas con discapacidad se encuentra establecido en la Constitución Española, artículo 49 determina que los poderes públicos realicen políticas de prevención, tratamiento, rehabilitación e integración de personas con discapacidad física, sensoriales y psicológicas, presten atención especializada que requieran y amparen especialmente para el disfrute de derechos que la Constitución española otorga a todos los ciudadanos, pues el artículo 35 de la Constitución española, establece que: numeral 1) “Todos los Españoles tienen el deber a trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. Numeral 2) “La ley regulará un estatuto de los trabajadores”. (pág. 7).

Para cumplir con dicho mandato, se emite la Ley 13/1982, de fecha 7 de abril 1982, relacionada con la integración social de minusválidos (LISMI en adelante), el artículo 3 de este cuerpo de ley, establece que las personas con discapacidad tienen derecho a la

integración laboral, en concordancia con el artículo 37 del mismo mandato el cual establece que:

“Sera finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido en el Art. 41”. (Congreso de Diputados y del Senado, 1982, pág. 9).

Para facilitar la integración laboral el LISMI se establece una serie de mecanismos, por ejemplo la necesidad que las empresas con más de 50 trabajadores cuenten con el 2 % por ciento de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad, la integración laboral de este grupo de atención prioritaria necesita ayuda del Estado español por medio de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre del 2003, busca respaldar legalmente el derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación dentro del empleo y la ocupación.

A su vez la Ley 53/2003, de fecha 10 de diciembre de 2003, amparada por el Real Decreto 2271/2004, de fecha 3 de diciembre del 2004, busca regular el acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad.

Cuando la persona con discapacidad se incorpora al sistema ordinario de empleo, su relación laboral se somete al Estatuto de Trabajadores, en esta norma se aplican derechos generales recogidos en ella; por ejemplo: artículo 42 establece el derecho a trabajadores a no ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que estén en aptitud para desarrollar un trabajo o empleo para el cual fueron contratados.

En el artículo 42 se establece el derecho a la integridad física, una adecuada política de seguridad e higiene, respeto a su intimidad y consideración a su dignidad.

El artículo 17 numeral 1 del mismo Estatuto de Trabajo establece que: “Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan

discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo”.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 15, numeral 1, literal d) establece que:

1. “El empresario aplicara las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:
 - d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular a lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud”. (pág. 17).

Esta normativa obliga al empleador a adecuar o adaptar el puesto de trabajo que va a ocupar el trabajador con discapacidad, al no hacerlo incurriría en una responsabilidad legal, se debe tomar en cuenta que al empleado con discapacidad le podría causar un perjuicio y como represalia de esto la extinción del contrato de trabajo por transgredir de buena fe contractual la situación de discapacidad y no comunicar al empleador sobre su condición.

En la Legislación Española encontramos la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad, Real Decreto Legislativo 1/2013 (LGDPD en adelante), establece en su artículo 4, numeral 1 que:

“Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales previsiblemente permanentes que, el interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás”. (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2013, pág. 13).

Lo que busca esta normativa legal es la inclusión laboral de personas con discapacidad, refiriéndose a Centros Especiales de Empleo y a cuotas reservadas para este grupo poblacional, esta normativa en su artículo 35, numeral 1, establece que:

“(…) Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de la igualdad de trato y no discriminación”. (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad, 2013, pág. 55).

Por lo cual el Decreto indica como igualdad de trato, a la ausencia de discriminación por motivo de discapacidad, sea esta directa o indirectamente, por lo que la legislación española busca aumentar tasas de actividad, ocupación e inserción laboral de personas con discapacidad, mejorando de esta manera la calidad de empleo y sus condiciones de trabajo combatiendo de esta forma la discriminación.

La Legislación Española por medio de la LGDPD reconoce tres categorías de empleo para este Grupo de Atención Prioritaria, el empleo ordinario, empleo protegido, empleo autónomo.

El Empleo ordinario abarca los trabajos del mercado laboral habitual en empresas o administración pública, la LGDPD indica dos principios esenciales referentes a la inclusión de personas con discapacidad, dentro de esta categoría de empleo tenemos en primer lugar la posibilidad de adaptar medidas de acción positiva, de esta forma prevenir o compensar desventajas ocasionadas por discapacidad, en segundo lugar las empresas para garantizar la accesibilidad de este grupo de atención prioritaria deben adoptar medidas necesarias para su ingreso laboral.

La LGDPD establece la obligación de las empresas y del Estado acerca de la inclusión laboral de este grupo pues nos indica con claridad en su artículo 42 acerca del porcentaje de personas con discapacidad que las empresas deben contratar pues por cada cincuenta trabajadores la empresa debe contar con el 2 % de trabajadores con discapacidad, originándose esta cuota desde 1982 con el LISMI.

A propósito, en el sector público el Estatuto Básico del Empleo Público, hace referencia al Real Decreto Legislativo 15/2015, artículo 59, numeral 1, establece que:

Congreso de Diputados y del Senado:

1. “En las ofertas de empleo público se reservara un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública (...)”. (pág. 25).

El Estado español busca que su administración pública alcance la inclusión laboral del 2 % efectivo de personas con discapacidad, considerando a esta cuota como porcentaje favorable a la inclusión laboral de personas con discapacidad, con lo cual, aquellas personas que tengan discapacidades severas la legislación española contempla el sistema del empleo con apoyo.

Este sistema facilita la inclusión laboral en el mercado de trabajo para aquellas personas que presentan mayores dificultades al momento de ingresar a un puesto laboral, el Real Decreto 870/2007, regula dicho sistema estableciendo cinco aspectos fundamentales.

Los Destinatarios son aquellas personas con discapacidad de mayores dificultades para conseguir un empleo, pues el Estado español indica que son personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado igual o superior al 33 % de discapacidad, y las personas con discapacidad física o sensorial con un grado igual o superior al 65 %.

Las acciones mínimas del proyecto de empleo se refieren a la orientación, asesoramiento y acompañamiento, buscando elaborar un plan de adaptación al puesto de trabajo intermediando entre el trabajador, empleador y compañeros de trabajo, dando apoyo al empleado en el desarrollo de sus habilidades sociales y comunitarias en el entorno laboral al momento de realizar sus tareas en el puesto de trabajo, brindando de esta manera un seguimiento y evaluación de procesos de inserción laboral e informar al empleador de las necesidades y procesos de adaptación al puesto de trabajo.

Duración de la prueba laboral, se realiza desde el momento en que el empleado ingresa hasta que cumpla seis meses o hasta un año, en el caso de personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual superiores al 33 %, el plazo máximo de prueba es dos años y puede ampliarse hasta seis meses más.

Las instituciones o profesionales capacitados para realizar estos proyectos, son asociaciones y fundaciones sin fines de lucro que tengan por objeto social la inserción laboral de personas con discapacidad, estos centros especiales de empleo y empresas que contraten personas con discapacidad, deben desarrollar acciones concretas con programas de empleo y apoyo realizados por capacitadores laborales, los mismos que son contratados por las instituciones ya mencionadas.

Subvenciones, está determinada por el tipo de discapacidad de trabajadores que van a ocupar los puestos de trabajo, (destinatario).

Empleo protegido, se refiere a entornos laborales compuestos por personas con discapacidad, cuyo objetivo es promover la inclusión laboral de este grupo en diferentes modalidades.

Centros Especiales de Empleo (CEE en adelante) son centros que se encargan de realizar actividades laborales dentro del mercado de trabajo en el cual participen personas con discapacidad debidamente remuneradas estas pueden ser tanto públicas como privadas, teniendo como base la constitución de un 70 % de trabajadores con discapacidad contando

con la ayuda necesaria para que este grupo supere los obstáculos que experimente al ser incorporado o mientras realice su actividad laboral.

Ley General de Derechos de Personas con Discapacidad, artículo 44, numeral 1, establece que:

“En atención a las especiales características que concurren en los centros especiales de empleo y para que estos puedan cumplir la función social requerida, las administraciones públicas podrán, en la forma que reglamentariamente se determine, establecer compensaciones económicas, destinadas a los centros, para ayudar a la viabilidad de los mismos, estableciendo para ello, además, los mecanismos de control que se estimen pertinentes”. (pág. 66).

Como se puede analizar, esta normativa nos indica las condiciones que los Centros Especiales de Empleo deben cumplir para tener las composiciones económicas las cuales son: no tener fines de lucro, ser considerados como utilidad pública y ser imprescindibles.

El Real Decreto 290/2004, establece una segunda modalidad de Empleo Protegido conocido como Enclaves Laborales; artículo 1, numeral 2, indica que:

“Se entiende por enclaves laborales el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora”. (pág. 10).

Esta modalidad busca ser una especie de transición para personas con discapacidad, entre el empleo protegido y el mercado ordinario de trabajo, el Real Decreto 290/2004, en el artículo 6, indica que las personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual superiores al 33 %, y personas con discapacidad física o sensorial

superiores al 65 %, son las que presentan mayores dificultades en el acceso al mercado ordinario de trabajo.

Como última modalidad de Empleo protegido para las personas con discapacidad la Normativa española establece acerca del Empleo Autónomo dentro de la LGDPD, artículo 47, indica que:

“Las personas con discapacidad y sus familias tienen derecho a unos servicios y prestaciones sociales que atiendan con garantías de suficiencia y sostenibilidad sus necesidades, dirigidos al desarrollo de su personalidad y su inclusión en la comunidad, incrementando su calidad de vida y bienestar social”. (pág. 71).

Esto indica que los poderes públicos son quienes deben fomentar esta modalidad de trabajo, el Estado español reconoce un sistema de subvenciones que busca incentivar el trabajo independiente de todos los grupos poblacionales más vulnerables del país; las personas con discapacidad tienen:

Subvenciones como trabajador autónomo brindando una compensación de 8.000 euros y 10.000 en el caso de mujeres, el otorgamiento de la ayuda esta condicionada a la realización de una inversión no inferior a 5.000 euros en material inmovilizado necesario para el desarrollo de su actividad laboral.

Subvención financiera reduce intereses de préstamos destinados a financiar la puesta en marcha del negocio brindando de 8.000 a 10.000 euros en el caso de mujeres referente a préstamos, de estos un 75 % deberá ser utilizado para financiar inversiones en material inmovilizado, dando como resultado de inversión 5.000 euros.

Subvención para asistencia técnica, permite a las persona con discapacidad financiar la contratación de servicios externos necesarios para mejorar la actividad empresarial y se financia el 75 % de servicios con un máximo de 2.000 euros.

Subvención para formación, tiene por objetivo financiar en parte los cursos de dirección, gestión empresarial y nuevas tecnologías de información y comunicación, esta Subvención financia el 75 % del costo del curso recibido en un monto máximo de 3.000 euros.

En Ecuador a diferencia de España, primer lugar considera a la Constitución de la Republica y después a diferentes Tratados Internacionales, al referirse a personas con discapacidad la Constitución de la Republica del Ecuador, 2008, artículo 11, numeral 2, establece que:

Asamblea Nacional:

“Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos y oportunidades: Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia (...)”. (pág. 27).

Como se puede observar la Constitución de la República del Ecuador, indica de manera general, toda persona que se encuentra dentro del territorio ecuatoriano tiene el derecho a disfrutar de los derechos establecidos en la Carta Magna sin discriminación alguna; esto incluye a personas con discapacidad que gocen libremente de todos los derechos establecidos en la misma.

El Estado ecuatoriano debe tomar medidas de acción que permita la igualdad de todas las personas al momento de ejercer sus derechos establecidos en la Constitución, cuando estén en riesgo o situación de desigualdad, estos derechos se deben aplicar de forma inmediata y directa, la obligación del Estado es respetar y hacer respetar los derechos que están garantizados en la Constitución, esto incluye los derechos de este grupo de atención prioritaria.

La legislación ecuatoriana a través de la norma suprema, considera a las personas con discapacidad como un grupo más de atención prioritaria existente en el país, la Constitución en su artículo 35, habla sobre diferentes grupos de atención prioritaria existentes en Ecuador:

“Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado (...)”. (Asamblea Nacional, 2008, pág. 35).

La Constitución indica el Estado ecuatoriano tiene la obligación de dar la protección necesaria y asistencia benefactora para asegurar el acceso de personas a derechos que les asisten, en este sentido el Estado tiene la obligación de garantizar políticas de prevención a personas con discapacidad, en conjunto con la sociedad y la familia, dando a estas personas la oportunidad de equiparar oportunidades con el resto de ciudadanos, por medio de una integración social.

El Estado ecuatoriano ha reconocido a este grupo de atención prioritaria varios derechos, entre estos tenemos el derecho al trabajo, al respecto sobre el derecho laboral la Constitución de la Republica del Ecuador, artículo 47, numeral 5, establece:

“Se reconoce a las personas con discapacidad 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”. (Asamblea Nacional, 2008, pág. 41).

Como se puede analizar uno de los derechos establecidos en la normativa ecuatoriana hacia este grupo de atención prioritaria es el derecho al trabajo perteneciente también a los derechos del buen vivir con el cual la persona con discapacidad se desarrollan en su entorno económico y en su realización personal puesto que las Autoridades tienen el deber de garantizar a los ciudadanos el respeto a su dignidad, a una vida digna con una remuneración

y retribución que les permita a las personas y en especial a este grupo de atención prioritaria tener una vida consiente, justa, saludable donde puedan escoger libremente su actividad laboral.

En el Ecuador se reconocen diferentes modalidades de trabajo, ya sea en relación de dependencia o autónoma, brindando una inclusión laboral de auto sustento y cuidado humano, son parte de los actores sociales de producción, el Gobierno tiene el deber de impulsar el empleo pleno y eliminar el subempleo o desempleo, puesto que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, tal como lo establece el artículo 11, numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador:

Asamblea Nacional:

“El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados, de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento”. (pág. 28).

Esto nos da a entender que toda estipulación contraria será anulada ya que se aplicaran todas las normativas, disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en el sentido más favorable a los trabajadores para que de esta manera puedan tener un correcto desarrollo laboral dentro de un ambiente adecuado y propicio garantizando dentro de su inclusión laboral su integridad, seguridad, salud y bienestar social, pues la persona con discapacidad tiene derecho a mantener una relación laboral estable tal como lo establece la ley.

El sector laboral se toma en caso de algún conflicto como solución el dialogo con el objetivo de llegar a un acuerdo entre el empleado y el empleador, basado en que la relación laboral que se da entre empleado y empleador es bilateral y directa prohibiéndose de esta manera la poca estabilidad de los diferentes puestos de trabajo hacia este grupo de atención

prioritaria, pues lo que se busca es que el trabajador con discapacidad realice su actividad laboral de forma correcta dentro de un entorno laboral estable y que el empleador cumpla con su deber de dar al empleado por su trabajo una remuneración justa, que es igual a un salario digno que ayude a cubrir las necesidades básicas del trabajador con discapacidad y de su familia.

Las obligaciones del Estado ecuatoriano es fijar y revisar anualmente el salario básico unificado establecido en la ley, además tiene la obligación según el artículo 330 de la Constitución de República del Ecuador, a que:

Asamblea Nacional.

“Se garantice la inserción y la accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementaran servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición”. (pág. 155).

Esto indica con claridad de que el Gobierno ecuatoriano debe promover un régimen laboral que cubra con todas las necesidades de este grupo de atención prioritaria para que de este modo pueda desempeñar sus actividades laborales de forma adecuada a pesar de su discapacidad.

En el ámbito internacional el Ecuador recién en el año 2008, adopta a su marco jurídico normativa a favor de personas con discapacidad, tomando como referencia la Convención Internacional sobre los Derechos de Personas con Discapacidad, a pesar de que en el año de 1992 se creó la Ley 180 el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS en adelante) no se obtuvo el debido apoyo legal, desde aquella época el marco jurídico del país no consideraba a discapacitados como personas de atención prioritaria, ya que esta entidad no tenía apoyo presupuestario y político para generar acciones de impacto; la inestabilidad

gubernamental que sufrió el Ecuador desde 1997 hasta 2007, provocó que no se genere una política social de inclusión de personas con discapacidad.

Del análisis realizado la CIDPD exige a sus Estados parte, garantizar la igualdad de personas con discapacidad en la normativa jurídica, esto provocó que Ecuador obligatoriamente se de paso a la creación de la Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en el Registro Oficial No. 796, Suplemento del 25 de Septiembre de 2012, de esta manera proteger a este grupo de atención prioritaria, dándoles la posibilidad de exigir que se cumplan todos los derechos establecidos en la Constitución, sin discriminación del tipo de discapacidad, brindándoles la calidad de sujetos de derechos en igualdad de condiciones con el resto de ciudadanos.

La Convención Interamericana sobre Derechos de personas con discapacidad, establece el derecho al trabajo, los Estados partes reconocen el derecho de personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades; de esta manera tener una vida digna mediante un trabajo libremente elegido o aceptado por los mismos en el entorno laboral abierto, inclusivo y accesible a este grupo de atención prioritaria, evitando algún tipo de discriminación con respecto a su discapacidad en diferentes formas de empleo existentes, promoviendo igualdad de condiciones y favorables referentes al trabajo.

Lo que busca la Convención es proteger y asegurarse de que este grupo de atención prioritaria ejerza sus derechos laborales, permitiéndole el acceso a programas generales en orientación técnica, vocacional, servicios de colocación y formación profesional que les permitan tener oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral.

La Ley Orgánica de Discapacidades con el fin de amparar a las personas con discapacidad nos establece en su artículo 1 que:

Asamblea Nacional

“La presente ley tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, la

difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural”. (pág. 6).

Como se puede observar esta ley busca proteger a este grupo de atención prioritaria dentro del territorio ecuatoriano, así como también aquellas personas discapacitadas ecuatorianas que se encuentren en el extranjero, esta normativa busca brindar ayuda a representantes legales de estas personas y de aquellas personas jurídicas públicas, semi públicas o privadas sin fines de lucro que se dediquen a atender, proteger y cuidar a este grupo prioritario.

El Estado ecuatoriano tiene la obligación de reconocer y garantizar a personas con discapacidad, el pleno ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, de igual forma aplicación de esta ley la realizara los organismos y entidades creados para estas personas, la ayuda se realiza de forma directa con la colaboración de funcionarios públicos, administrativos o judiciales; dicha ayuda se la realiza según lo establecido en la normativa de oficio o a petición de parte, busca también la colaboración de la sociedad, personas naturales y jurídicas en el campo privado.

La Constitución de la República del Ecuador establece que las personas con discapacidad tienen derecho de acceder al mercado laboral en las mismas condiciones de igualdad que los demás ciudadanos, para obtener una remuneración acorde a sus necesidades sin discriminación, según la Ley Orgánica de Discapacidades, los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personas y de condiciones establecidas dentro del sector público y privado se encuentran plenamente establecidos.

Al respecto la Ley Orgánica de Discapacidades establece en su artículo 46, que:

Asamblea Nacional.

“El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en concordancia con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulara las políticas sobre formación para el trabajo, el 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”. (pág. 13).

Esta normativa legal establece que es el gobierno nacional quien tiene la obligación de adoptar políticas públicas que ayuden a garantizar el ejercicio de los derechos de personas con discapacidad por medio de las entidades competentes, las cuales observaran la situación real y condición humana de vulnerabilidad que se encuentra este grupo de atención prioritaria, a fin de garantizar de forma directa la ejecución de sus propios derechos según la situación que estén atravesando.

La Ley Orgánica de Discapacidades dispone a todo empleador público y/o privado, por cada 25 trabajadores que laboren para él, tiene la obligación de contratar un mínimo de 4 % de empleados con discapacidad en labores permanentes en base a sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, respetando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en concordancia con la Ley Orgánica del Servicio Público; Art. 64, establece que:

Asamblea Nacional.

“Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores y servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los

implementos y demás medios necesarios para los ejercicios de las actividades correspondientes (...)" (pág. 32).

En concordancia con el artículo 42, numeral 33 del Código de Trabajo, sobre las obligaciones del empleador, establece es:

“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 del 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 (...)" (pág. 20).

El Estado ecuatoriano ha establecido y trata de cumplir de forma inmediata la contratación del porcentaje mínimo referente a empleados con discapacidad, tomando en consideración en un primer plano a la Ley Orgánica de Discapacidades, basándose en el Registro Oficial No. 322, del 7 de septiembre del 2018, el porcentaje de inclusión laboral en el sector privado se basa en el cálculo y en el total de trabajadores incluyendo a aquellos que tengan contratos no estables o permanentes según lo establece el Código del Trabajo.

El sector público se fundamentara en el número de servidores y obreros que estén bajo nombramiento o contrato de carácter permanente establecido en la normativa del Ministerio de Trabajo, así como también en la Ley Orgánica del Servicio Público.

Como se ha establecido en la normativa laboral, en ambos sectores no se consideran como contratos o nombramientos de carácter estable o permanente a aquellos cuya vigencia estén condicionados a un requisito legal de cumplimiento periódico; por ejemplo las

licencias de habilitación o certificados de aptitud son otorgados por los organismos o entidades nacionales competentes, la normativa indica claramente que el empleador está obligado por cada veinticinco trabajadores estables a contratar a una persona con discapacidad, de conformidad con el Registro Oficial No. 322, del 7 de septiembre del 2018, en el artículo 8, el empleador que incumpla con lo dispuesto en este acuerdo ministerial será sancionado según el artículo 42, numeral 33 del Código del Trabajo, con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general, dicha sanción será impuesta por el Director Regional del Trabajo hasta que se cumpla la obligación, la misma que ingresara en un 50 % a las cuentas del Ministerio del Trabajo con el objetivo de fortalecer el sistema de supervisión y control de dicha entidad a través la Dirección de Grupos Prioritarios; mientras el 50 % restante será enviado al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS en adelante) para cumplir con fines específicos previstos en la Ley Orgánica de Discapacidades.

Características de las instituciones a ser comparadas con relación a los dos países de sistemas jurídicos diversos.

El Derecho Laboral, cómo se ha establecido es la rama que regula la relación de trabajo entre empleados y trabajadores, en el Estado español este derecho tiene el alcance de derecho fundamental y se interpreta conforme la Declaración Universal de los Derechos Humanos y demás Tratados Internacionales en los cuales la Constitución española en su artículo 10.

La Declaración de los Derechos humanos establece en su artículo 23 numeral 1, que:

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo y a la protección contra el desempleo”. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948, pag. 48).

La Constitución española de 1978, establece el derecho al trabajo como un deber y derecho básico a todos los ciudadanos españoles, de esta manera el Derecho Laboral

español se fundamenta como base en el sector público, de acuerdo a lo dispuesto en el Estatuto Básico de Empleo Público, busca cumplir con lo establecido en el artículo 35 de la constitución española, el derecho laboral español cumple también con lo establecido en el artículo 49 de su Constitución, que versa sobre la obligación que tiene el poder público de promover políticas de integración laboral de personas con discapacidad, de esta manera proteger el goce de los derechos reconocidos para todos los españoles; ante ello, el artículo 35 de la Constitución española, numeral 2, manifiesta que se debe elaborar un Estatuto de los trabajadores, el mismo que es encargado de regular las relaciones laborales dentro de España.

El sistema judicial laboral español se caracteriza en primer lugar por la aplicación de la no discriminación directa o indirecta hacia el empleado con algún tipo de discapacidad, según lo establecido el Real Decreto Legislativo 2/2015, de fecha 23 de octubre de 2015, es la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en forma general indica la no discriminación por razones de discapacidad, entendiéndose a discapacidades: disminución física, psicológica y sensorial, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo designado.

Con el objeto de insertar o contratar a personas con discapacidad, el Derecho Laboral español y exclusivamente el Estatuto de los Trabajadores se caracteriza por implementar el contrato formativo, establecido en el artículo 11, es una forma de contratación que faculta realizar prácticas en el ejercicio profesional, se celebra por escrito con una duración no menor a seis meses ni mayor a dos años, el objetivo de este contrato formativo es de contratar a personas con discapacidad desde los 25 años de edad.

Una características del Derecho Laboral español analizadas con anterioridad, es reservar un porcentaje de ofertas en el sector público del 7 %, con el objetivo de prereservar puestos laborales para personas con discapacidad, de esta manera dar cumplimiento al 2 % de trabajadores discapacitados por cada 50 trabajadores, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de fecha 29 de noviembre del 2013; la Ley General de Derechos de Discapacidad, buscando la inclusión social y laboral de este grupo de

atención prioritaria, la administración estatal dentro del sistema jurídico laboral analizado, ha desarrollado medidas para fomentar la contratación laboral de este grupo, dando como resultado tres alternativas laborales para el derecho al trabajo como es: empleo ordinario, empleo protegido y empleo autónomo.

El Derecho laboral español se define por brindar una contratación indefinida a personas con discapacidad, en España coexisten diversas ayudas e incentivos para la contratación de personas con discapacidad; por ejemplo: las subvenciones directas donde la empresa recibe 3.907 euros, si al trabajador con discapacidad se lo contrata de forma completa; si el contrato es a tiempo parcial, esta cantidad se reduce proporcionalmente según la jornada, apartándose en el artículo 2, numeral 1 y artículo 4, numeral 1 del Real Decreto 364/2005, de fecha 8 de abril del 2005, donde regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota en reserva a favor de trabajadores con discapacidad, estableciendo que:

Art. 2. Medidas Alternativas:

1. “Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir con la obligación de reserva de Empleo en favor de las personas con discapacidad son las siguientes:
 - a) La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro equipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta para esta medida.
 - b) La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

- c) Realización de donaciones o acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inversión laboral y de creación de empleo para personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permitan la creación de puestos de trabajo para aquellas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.
- d) La Constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido con el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero de 2004, por el que se regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad”. (pág. 9).

Art. 4. Obligaciones de centros especiales de empleo y de las funciones y asociaciones de utilidad pública:

- 1. “Los centros especiales de empleo que celebren contratos de los previstos en las medidas previstas en el artículo 2, numeral 1, literales a), b) y d) deberán destinar los recursos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones relativas, además de a la prestación de servicios de ajuste personal o social que requieran sus trabajadores con discapacidad, a las precisas para desarrollar acciones que promuevan su tránsito hacia el mercado de trabajo no protegido, tales como la formación permanente de los trabajadores con discapacidad o la adaptación de estos a la nueva tecnología”. (pág. 10).

La normativa española en el Derecho Laboral, da el deber a la administración pública de adaptar medidas precisas para establecer una adaptación y ajuste razonable de los

tiempos y medios acerca del proceso selectivo en diferentes puestos de trabajo de personas con discapacidad, para que el empresario pueda acceder a este beneficio económico, debe cumplir obligadamente con los requisitos establecidos en la ley, como es, solicitar en la oficina de empleo de trabajadores la descripción detallada de puestos disponibles, junto con sus características técnicas y capacidad que debe poseer el empleado para cubrir con el trabajo, el trabajador con discapacidad debe tener un certificado que acredite el grado de discapacidad y estar inscrito en el Servicio Público de Empleo; el derecho laboral español brinda a aquellas personas con discapacidad o minusválidos en edad laboral el derecho a beneficiarse de prestaciones de recuperación profesional de la seguridad social, según las condiciones que establezca la normativa legal para recibir la ayuda para tratamientos de rehabilitación médico funcional, orientación profesional, formación, readaptación y reeducación profesional tal como lo establece la Ley 13/1982, de fecha 7 de abril de 1982, integración social de minusválidos.

Esta normativa legal le caracteriza al Derecho Laboral de buscar la integración de trabajadores minusválidos al sistema ordinario de trabajo o sistema productivo por medio de la fórmula de trabajo protegido.

El sistema ordinario de trabajo en el derecho laboral español, a través de esta ley de Integración Social de los Minusválidos, indica el objeto que tiene el Título VII, el cual se refiere a la plena integración laboral de personas con discapacidad, es desde aquí donde parte el desarrollo o incentivo para la aplicación de reglas generales o políticas de empleo de este grupo de atención prioritaria, según el artículo 38, numeral 1, establece que:

“Las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 trabajadores, estarán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 % del 100 % de la plantilla”. (Ley de Integración Social de los Minusválidos, 1982, pág. 9).

El sistema jurídico laboral español, establece esta medida alternativa como una opción a la obligatoriedad para el cumplimiento del porcentaje de personas con discapacidad dentro de las empresas, tanto públicas como privadas.

Los únicos casos en que el derecho laboral prevé para que las empresas queden exentas de cumplimiento del porcentaje es: en primer lugar los servicios públicos o agencias de colocación no cuente con la oferta de empleo presentada por la inexistencia de requerientes de empleo o aún existiendo la no aceptación por parte del trabajador; en segundo lugar, el empleador debe demostrar y motivar la dificultad de carácter productivo, organizativo o técnico para la incorporación de trabajadores con discapacidad, esta debe darse por situaciones empresariales y podrán optar otras medidas alternativas, por ejemplo así lo establece el Real Decreto 364/2005, de fecha 8 de abril del 2005, el mismo que regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de trabajadores con discapacidad; el artículo 2 al referirse sobre la celebración del contrato civil o mercantil con un Centro Especial de Empleo o con trabajadores autónomos con algún tipo de discapacidad, el Derecho Laboral español tiene como característica de suministrar materias primas, maquinarias, bienes, equipos o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial o prestación de servicios accesorios a la actividad de la empresa.

El Real Decreto 364/2005, de fecha 8 de abril del 2005, se ocupa de donaciones o acciones de patrocinio siempre que sean de carácter monetario y la creación de empleo para desarrollar actividades de inserción laboral de personas con discapacidad, se obliga a entidades beneficiarias a realizar funciones de utilidad pública, cuyo objeto social sea la formación profesional, inserción laboral o creación de empleo para personas con discapacidad, esta normativa legal también establece la constitución de enclaves laborales previos a la celebración de un contrato con centros especiales de empleo, no olvidemos que los enclaves laborales según lo establece el artículo 1, numeral 2 del Real Decreto 290/2004, de fecha 20 de febrero del 2004, consiste en un contrato con una empresa colaboradora y un centro especial de empleo para realizar una obra o un servicio que tenga relación con la

actividad normal de la empresa, buscando la realización de la persona con discapacidad dentro de un puesto de trabajo temporal en la empresa colaboradora.

El sistema laboral español buscar cumplir con el porcentaje de inserción laboral de personas con discapacidad, se caracteriza por conseguir que la empresa colaboradora obtenga un mejor conocimiento de capacidades y aptitudes referente a trabajadores con discapacidad, ya que este puede ayudar a la incorporación de este grupo de atención prioritaria en la empresa, con el objeto de integrar a este grupo a un puesto de trabajo y puedan participar regularmente en operaciones del mercado laboral y asegurar el empleo remunerado.

El sistema jurídico laboral español, busca mejorar el crecimiento del empleo de este grupo de atención prioritaria, tal como lo indica la ley 43/2006, mediante el cálculo de la cuota íntegra del impuesto sobre sociedad; el empleador o empresario que haya incrementado el promedio de trabajadores con discapacidad igual o superior al 33 % dentro de su plantilla, recibirá 9.000 euros por persona y año en que se incrementó, así mismo recibirá 12.000 euros por cada persona con discapacidad y año de incremento del grado de discapacidad igual o superior al 65 % dentro de su plantilla.

El empleado o empresa para obtener derecho a estos beneficios económicos según el grado de discapacidad, la jornada laboral se basa en contratos de trabajo indefinido o contrato de trabajo temporal; en el caso de contratos de trabajo indefinidos previo acuerdo entre el patrono y trabajador con discapacidad, el tiempo de duración es indeterminado, su jornada de trabajo es completa, las empresas que celebran este tipo de contratos tienen derecho a una subvención de 3.907 euros por cada contrato de trabajo durante su vigencia, derecho a bonificaciones en cuotas empresariales de seguridad social; en contratos temporales se refiere a contratos escritos que tienen una duración definida, no pueden ser menor a doce meses ni mayor a tres años, la jornada laboral puede ser completa o parcial, el contrato temporal tiene una prohibición, que las empresas no pueden contratar temporalmente a personas con discapacidad en los doce meses anteriores a la contratación,

y que hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido, declarado improcedente o por despido colectivo.

El sistema jurídico laboral español por medio del Estatuto de los Trabajadores, busca que el empleador realice el control y vigilancia de la actividad laboral de trabajadores y en especial de aquellos que poseen algún tipo de discapacidad acorde a la dignidad humana, tomando de esta manera en cuenta la capacidad real de los trabajadores con discapacidad, esto obliga al empleador de que al momento en que esté realizando este control se fije en las capacidades especiales de la persona con discapacidad y en base a esto realizar su respectiva evaluación.

El sistema jurídico laboral español se caracteriza por brindar apoyo a personas con discapacidad en la integración al sistema protegido por medio de centros especiales de empleo, cuyo objetivo es las actividades productivas de bienes y servicios que aseguren un empleo remunerado a personas con discapacidad, el derecho laboral a indicado que los centros especiales de empleo ayudan a subsanar, financiar proyectos generadores de fuentes de trabajo y asistencia técnica sobre estudios de viabilidad, auditorias, informes económicos y asesoramiento en diversas áreas de gestión empresarial.

El Ecuador se considera un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico, así lo establece el Art. 1 de la Constitución de la República del Ecuador, prevee que el sistema jurídico laboral considere al derecho de trabajo como un derecho fundamental, caracterizándose por proteger intereses económicos de todos los ciudadanos incluyendo a personas con discapacidad, buscando de esta forma proteger bienes básicos para generar el buen vivir de la sociedad o sea el *sumak kawsay*.

El derecho laboral ecuatoriano se caracteriza por dar una estabilidad en el trabajo de personas con discapacidad, el artículo 330 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que:

Asamblea Nacional

“Se garantizará la inserción y la accesibilidad en igualdad de condiciones de trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementaran servicios sociales y ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador en general, en especial a personas con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición”. (pág. 155).

El sistema jurídico laboral ecuatoriano se caracteriza como fuente para el desarrollo personal y como base de una economía que busca de esta forma una retribución justa dentro de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado, es así como una de las características del derecho laboral ecuatoriano es darle a la persona con discapacidad la inclusión integral dentro de un puesto de trabajo, el artículo 47, numeral 5 la Constitución de la República del Ecuador, establece las obligaciones que tiene el Estado ecuatoriano con este grupo de atención prioritaria e indica que:

Asamblea Nacional

“Garantizar políticas de prevención de discapacidades, y de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurar la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Se reconoce a las personas con discapacidad, el derecho a:

El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomenten sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”. (pág. 41).

En este artículo se analiza que el Derecho Laboral se caracteriza por buscar una inserción laboral de personas con discapacidad, con el objeto de permitir que sean seres productivos dentro de la sociedad y la economía del país, a través del gobierno ecuatoriano

se busca garantizar el derecho al trabajo de personas discapacitadas por medio de la implementación de servicios sociales y ayuda especial que facilite su actividad laboral.

El sistema laboral ecuatoriano se especializa por brindar a este grupo de atención prioritario una protección a la no discriminación de estas personas dentro de un puesto de trabajo, empezando con los procedimientos de aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal en el sector público y privado.

El sistema laboral ecuatoriano ha establecido dentro de la Ley Orgánica de Discapacidad en su artículo 47, 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 (...). (pág. 13).

En este sentido el derecho laboral ecuatoriano se caracteriza por crear políticas de formación para inserción y reinserción laboral en las diferentes plazas de trabajo, con el objeto de readaptar profesionalmente y reorientar ocupacionalmente a personas con discapacidad a través de autoridades competentes, entre ellas: el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades y el Ministerio de Trabajo, entidades encargadas de vigilar el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP en adelante), el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidades; este control, vigilancia y evaluación está a cargo de Inspectores de Trabajo, Direcciones Regionales de Trabajo y Unidad de Discapacidades, quienes son encargados de promover y garantizar la inserción laboral en empresas públicas y privadas, brindando servicios de asesoría y capacitación a empleadores y personas con discapacidad, tal como lo establece el artículo 53 de la Ley Orgánica de Discapacidades, en torno al seguimiento y control de la inclusión laboral, el cual establece que:

“La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje establecido en la Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan.

En el caso de los sustitutos del porcentaje de la inclusión laboral, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social verificara periódicamente el correcto cuidado y manutención económica de la persona con discapacidad a su cargo (...). (pág. 14).

Esto se da con el objeto de verificar periódicamente por medio de un seguimiento y control, el resultado que se tiene acerca de la inclusión laboral de este grupo de atención prioritaria con la finalidad de evaluar el cumplimiento de políticas públicas dentro del sistema laboral.

En el sistema laboral ecuatoriano, como incentivo hacia el empleador o empresario debe dar cumplimiento al porcentaje establecido en la ley, se caracteriza por deducir el 150 % adicional de la base imponible del impuesto a la renta respecto a remuneraciones y beneficios sociales que se aportan al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por cada trabajador con discapacidad que haya sido contratado, esto incluye también a los sustitutos quienes según el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, establece que los sustitutos son:

“Las o los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, conyugue, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o ciudadano a una persona con discapacidad severa (...). (Asamblea Nacional, 2012, pág. 13).

En este caso el Derecho Laboral ecuatoriano, en el Art. 48 del Código de Trabajo, permite a estas personas formen parte del porcentaje de inclusión laboral con el que deben cumplir las empresas, pero con la condición de no exceder con el 50 % del porcentaje.

En lo referente a la contratación de personas con discapacidad el sistema laboral ecuatoriano ha establecido que tanto las empresas públicas como privadas, deben adecuar sus mecanismos referentes a la selección de empleo con la finalidad de brindar la oportunidad a que este grupo de atención prioritaria participe en la convocatoria de trabajadores para ocupar dicho puesto de trabajo vacante, haciendo de esta manera que se cumpla la diversidad de discapacidad.

El sistema laboral ecuatoriano le ha otorgado el deber a la autoridad nacional competente, Ministerio de Trabajo de incorporar a las personas con discapacidad al programa de Socio Empleo, con el objeto de garantizar y fomentar la inserción laboral de este grupo de atención prioritaria, en este sentido por medio de la Secretaria Técnica de Discapacidades entidad encargada de la implementación, ejecución de programas y proyectos de inclusión productiva de personas con discapacidad, por medio de proyectos productivos sobre un plan de negocio, estudio de mercado, confirmación de viabilidad financiera y acompañamiento profesional especializado para guía de trabajadores con discapacidad y empleadores; la confirmación de viabilidad financiera para realizar iniciativas productivas, el artículo 55 de la Ley Orgánica de Discapacidades establece que:

Asamblea Nacional

“Las entidades públicas crediticias mantendrán una línea de crédito preferente para emprendimientos individuales, asociativos y/o familiares de las personas con discapacidad.

El Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, otorgara créditos quirografarios reduciendo en un cincuenta (50) por ciento el tiempo de aportaciones necesarias para tener acceso a los mismos, en este caso, no se exigirá como requisito que las aportaciones sean continuas”. (pág. 14).

Con esto, el sistema laboral ecuatoriano, obliga al Ministerio de Inclusión Económica y Social, a conceder un crédito económico para orientar y contribuir con estrategias para

superar la pobreza de personas y hogares con la ayuda del Bono de Desarrollo Humano, el CONADIS en el 2014 entrego 1.275 créditos de Desarrollo Humano para el micro emprendimiento de personas con discapacidad.

La Ley Orgánica del Servicio Publico, obliga aquellas instituciones públicas que cuenten con más de veinte y cinco funcionarios públicos, deben contratar un 4 % de servidores públicos por cada empresa o institución, además a no discriminar y asegurar las condiciones de igualdad de oportunidades, integración laboral, concediendo implementos y medios necesarios para el ejercicio de actividades de trabajo; el Código de Trabajo establece concordancias con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicio Público y Ley Orgánica de Discapacidades, tanto las empresas públicas como privadas, cuenten en sus nóminas con veinte y cinco trabajadores, la obligación es de contratar a una persona con discapacidad en funciones apropiadas relacionadas con sus conocimientos, condición físicas y aptitudes individuales de forma permanente, observando los principios de equidad de género y discapacidad, el derecho laboral ecuatoriano permite que desde el primer y segundo año de creación de la empresa, la contratación sea del 1 %, en el tercer año el 2 %, en el cuarto año el 3 % y desde el quinto año en adelante las empresas tienen la obligación de contratar el 4 % de trabajadores con discapacidad del total de la plantilla de empleados, siendo este último porcentaje el fijo que se aplicará en años sucesivos.

El derecho laboral ecuatoriano, está caracterizado por brindar a personas con discapacidad una estabilidad laboral especial, ya que en el caso de despido intempestivo por parte del empleador, al trabajador con discapacidad o sustituto, este deberá indemnizar a estas personas con un valor equivalente a dieciocho meses de remuneración, más la indemnización legal que le corresponde por ley.

Elementos comunes de las instituciones a ser compradas.

En la Constitución española en su artículo 35 numeral 1, así como en la Constitución ecuatoriana en su artículo 33, establecen que el derecho al trabajo es un deber y un derecho,

libremente elegido y aceptado con una remuneración suficiente y justa para satisfacer sus necesidades.

En la Constitución española en su artículo 49, así como en la Constitución ecuatoriana en su artículo 47, se establece que ambas autoridades nacionales realizaran y garantizaran políticas de prevención para las personas con discapacidad.

El Código de Trabajo en sus artículos: 542 numeral 5; 543 y 545 al igual que en el Estado español la Ley 23/2015, de fecha 21 de julio de 2015, artículo 1 numeral 2); artículo 3 numeral 1) inciso segundo y artículo 9, sobre de las inspecciones laborales el objetivo es regular, vigilar, exigir, asesorar, establecer el cumplimiento de normas de orden social, responsabilidades, conciliación, mediación y arbitraje, serán realizadas por los respectivos Inspectores de Trabajo y Directores Regionales del Trabajo en el caso Ecuador; en España por funcionarios de carrera a nivel técnico superior pertenecientes al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social; respecto a obligaciones laborales que tienen empleadores del sector público y privado.

Al establecer un significado de discapacidad entre Ecuador y España se puede constatar que ambos Estados definen dentro de su respectiva normativa a esta palabra con la misma terminología que es deficiencia; en Ecuador se establece el término discapacidad en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Discapacidades, mientras en España se establece en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, dando una definición acrisolada acerca de lo que es la discapacidad en su artículo 2 literal a).

Tanto en los Estados ecuatoriano y español, se realiza la respectiva calificación del porcentaje de discapacidad a cargo de las respectivas Autoridades Nacionales, en el caso de Ecuador el Ministerio encargado de evaluar dicho porcentaje es el Ministerio de Salud, a través de Centros de Salud calificados para dicha tarea conjuntamente con evaluación realizada por el especialista; en el caso de España lo realiza el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de Tribunales Médicos, los cuales son entidades formalmente

conocidos como Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI en adelante) encargados de revisar y evaluar las incapacidades laborales.

Ecuador al igual que España en el año 2008, adoptan a su marco jurídico normativo a favor de personas con discapacidad, la Convención Internacional sobre los derechos de personas con discapacidad, tiene como objetivo principal promover, proteger, asegurar el goce pleno, condición de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas que poseen algún tipo de discapacidad, fomentando el respeto de su dignidad ignata del derecho al trabajo establecido en su artículo 27, numeral 1.

España al igual que Ecuador, se considera al derecho al trabajo como un derecho fundamental, busca proteger los intereses económicos de ciudadanos incluyendo a las personas con discapacidad, de esta manera este grupo de atención prioritaria pueda desarrollar en la sociedad un plan de vida digna.

Diferencias existentes entre las instituciones a ser comparadas.

El artículo 47, numeral 5, de la Constitución de la República del Ecuador, establece específicamente que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, a fin de fomentar sus capacidades y potencialidades por medio de políticas que permitan la incorporación en entidades públicas y privadas; mientras en España se establece el derecho al trabajo de manera general para todos los habitantes sin distinción alguna, refiriéndose únicamente a la no discriminación por sexo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 35 de la Constitución española.

En Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades, artículo 6 establece el termino de discapacidad de una forma más específica sobre la discapacidad, como: “una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, sicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria”; mientras en España, el artículo 2 literal a) de la Ley General de Derechos de las Personas con

Discapacidad e Inclusión Social, define a la discapacidad de manera más general, al establecer que: “Es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás”.

La normativa ecuatoriana a diferencia de la legislación española establece una definición en el artículo 7 de la Ley Orgánica de Discapacidades, indica que es una persona con discapacidad: “Es toda aquella que presente disminución o supresión temporal de alguna de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales, manifestándose en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse, oír y/o ver, comunicarse, o integrarse a las actividades esenciales de la vida diaria limitando el desempeño de sus capacidades; y, en consecuencia el goce y ejercicio pleno de sus derechos”.

Mientras que en España se establece el concepto de discapacidad en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, dando una definición acrisolada sobre la discapacidad, artículo 2 literal a) el mismo que manifiesta: “Es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad en igual de condiciones que los demás”. (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social; 2013, pag. 4).

Se puede analizar una diferencia existente entre España y Ecuador al referirse al porcentaje, cada uno de los países toma en cuenta para considerar a una persona con discapacidad; en Ecuador se considera a una persona con discapacidad según lo establecido en el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, se considera persona con discapacidad a “una deficiencia físicas, mentales, intelectuales o sensoriales equivalente al treinta por ciento (30 %) de discapacidad debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional”; mientras en España, está establecido en el Real Decreto 1/2013, de fecha 29 de noviembre del 2013, artículo 4, numeral 2, indica que: “Personas con discapacidad son

aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %”.

Al analizar la normativa legal referente a las personas con discapacidad tanto en España como en Ecuador, se pudo establecer que en España se toma en cuenta en primer lugar a los tratados internacionales y en segundo plano a la Constitución española, mientras que en Ecuador, a diferencia de España considera en primer lugar a los Tratados, Acuerdos y Convenios Internacionales en igual jerarquía que la Constitución de la Republica.

En España se brinda un incentivo para la contratación de personas con discapacidad con una subvención directa, las empresas reciben el valor de 3.907 euros si al trabajador con discapacidad se lo contrata de forma completa, mientras si el contrato es a tiempo parcial, esta cantidad se reducirá proporcionalmente según la jornada laboral; en Ecuador se brinda un incentivo al empleador en deducir el 150 % adicional de la base imponible del impuesto a la renta respecto a remuneraciones y beneficios sociales que aportan al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por cada trabajador con discapacidad contratado, incluyendo a sustitutos con el objeto de cumplir con el porcentaje establecido por la ley.

En el caso ecuatoriano se establece la aplicación del 4 % de personas con discapacidad por cada 25 trabajadores según el artículo 64 de la Ley Orgánica de Servidor Público (LOSEP), y artículo 42 numeral 33 del Código de Trabajo; mientras en España se establece la aplicación del 2 % de personas con discapacidad por cada 50 trabajadores en empresas públicas y privadas, según el artículo 42, numeral 1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de fecha 29 de noviembre de 2013.

Análisis crítico respecto a la institución de derecho comparado.

Después de realizar un exhaustivo análisis y comparación de la legislación ecuatoriana con la legislación española podemos establecer de que Ecuador posee más beneficios para las personas con discapacidad que España, ya que dentro de su Constitución no establece de forma general que estas personas gozaran de todos los derechos establecidos

en su normativa legal, mientras la constitución ecuatoriana especifica claramente los derechos que tienen las personas con discapacidad.

España va generando dentro de su legislación las necesidades que se le presenta continuamente a fin de favorecer a las personas con discapacidad, emitiendo decretos y disposiciones legales en favor de este importante grupo de personas vulnerables; mientras en Ecuador sea creado una ley específica para generar políticas a este grupo de atención prioritaria, como es la Ley Orgánica de Discapacidades; además de integrar en varios cuerpos legales la participación de los mismos como por ejemplo: el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público, establecen con claridad el porcentaje de personas con discapacidad que las empresas públicas y privadas deben tener como obligación para estar legalmente en funcionamiento.

Se puede observar que Ecuador brinda a este grupo de atención prioritaria más posibilidades para que logren conseguir un empleo fijo, a diferencia de España; la normativa ecuatoriana como ya sea manifestado obliga a las empresas a contratar el 4 % de trabajadores con discapacidad por cada 25 trabajadores que laboren en cada empresa; mientras en España la cifra es reducida al 2 % de personas con discapacidad por cada 50 trabajadores de cada empresa.

11. CONCLUSIONES.

1. En el estudio comparado entre las Constituciones de España y Ecuador, se puede indicar que la Constitución de la República del Ecuador posee instrumentos jurídicos que garantizan la participación de ciudadanos, especialmente de personas con capacidades especiales y es más garantista de derechos que la Constitución Española, se puede afirmar que en Ecuador la legislación protege al trabajador con discapacidad y es por ello, las empresas tienen en sus nóminas el 4 % de contratación de personas con discapacidad por cada 25 trabajadores; en cambio en la legislación Española se reduce el porcentaje a 2 % por cada 50 trabajadores que debe tener una empresa con personas discapacitadas.

2. La efectividad de políticas de inserción laboral se ha caracterizado por aplicar diferentes medidas tomadas por cada uno de los gobiernos; es así que el Estado español fomenta la contratación y desarrollo laboral de personas con discapacidad en diferentes instituciones públicas y privadas, al momento de establecer el 7 % de puestos laborales en reservación, con objeto de cumplir el 2 % de trabajadores con discapacidad por cada 50 empleados dentro del sector público y privado; el gobierno español brinda diferentes ayudas e incentivos económicos que promuevan la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad; mientras en Ecuador las autoridades han reducido el 150 % adicional de la base imponible del impuesto a la renta respecto a remuneraciones y beneficios sociales que se aportan al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por cada trabajador con discapacidad contratado, incluyendo también a sustitutos, quienes son personas que cuidan a este grupo de atención prioritaria.

3. En base a la investigación realizada, se llegó a determinar una diferencia acerca de las Políticas de Inserción Laboral que tiene cada uno de los países acerca de las personas con discapacidad, pues en Ecuador se ha establecido como política de inserción laboral la contratación de trabajadores con discapacidad del 4 % de la nómina de una empresa por cada veinte y cinco (25) trabajadores, de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo, así como también en la Ley del Servicio Público; mientras en España se establece como política de inserción laboral la contratación del 2 % de trabajadores con discapacidad por cada cincuenta (50) trabajadores que laboran en la empresa, tal como lo dispone el Real Decreto Legislativo 1/2013, de fecha 29 de noviembre del 2013, la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social; pudiendo verificar de esta manera la importancia que tiene este grupo de atención prioritaria para cada uno de los Estados, y ser una opción para desempeñar un puesto de trabajo vacante en una empresa, la misma que tiene posibilidades para crear un entorno de seguridad y de afecto personalizado, aplicando diferentes parámetros establecidos por las

autoridades competentes, que buscan perfeccionar el acogimiento laboral en diferentes empresas hacia este grupo de atención prioritaria para que puedan desarrollarse de manera plena dentro del campo laboral, cubriendo todas las necesidades que requieren y no solamente las básicas que son ofrecidas por el Estado; para lo cual se requiere un enfoque minucioso de cada persona con discapacidad y de su proceso de formación conforme al antecedente que presenten.

4. Después de haber realizado el respectivo análisis de los últimos reportes efectuados por el CONADIS en Ecuador y por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales, conjuntamente con el Instituto Nacional de Estadísticas de España, año 2018, se puede establecer con claridad que las empresas contratan personas con discapacidad hasta cumplir con el porcentaje establecido en la normativa de cada uno de los países, con el único objeto de evitar cualquier tipo de sanción establecida por la Autoridad competente; en Ecuador se ha verificado de que 433.169 personas discapacitadas existentes en el país, apenas 65.804 personas discapacitadas están laboralmente activas en diferentes áreas productivas, administrativas, comerciales, etc., de los cuales el 55 % con discapacidad física cuentan con un puesto de trabajo, con discapacidad auditiva el 17 %, con discapacidad visual el 15 %, representando apenas el 15 % del 100 % de trabajadores con discapacidad; mientras en España, de un total de 1'860.600 personas con discapacidad existentes en edad de trabajar, apenas se encuentran 651.700 personas con discapacidad como población activa, representando el 34,5 % entre empleados y desempleados del 100 % de personas con discapacidad; mientras que el resto de personas discapacitadas se encuentra en etapa inactiva, ya sea por no estar disponibles o no estar en condiciones de incorporarse al mercado laboral, a esto le aumentamos que en el Estado Español la tasa de empleo y la tasa de desempleo entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad está en un 65,9 % los puestos de trabajo ocupados por personas sin discapacidad y solo un 25,8 % son ocupadas por personas con discapacidad; se puede observar como resultado un déficit por la falta de conocimiento de los ciudadanos, y la falta de aplicación de políticas públicas creadas por cada Estado en instituciones públicas y privadas

dedicadas a actividades de desarrollo económico, social y laboral, detectando que este grupo de atención prioritaria se encuentran con un gran dilema, al no poder acceder a un puesto de trabajo en diferentes empresas, cerrándoles oportunidades para demostrar sus capacidades de trabajo y ofreciéndoles a pocas personas discapacitadas acceder al entorno laboral en la mayoría de casos a puestos de trabajos que no están acordes a la discapacidad que poseen, puesto que estas instituciones no tienen conocimiento de cómo aplicar de forma adecuada diferentes políticas a favor de personas con discapacidad para buscar el desarrollo de sus potencialidades laborales, y la correcta aplicación de los derechos laborales de este grupo de atención prioritaria.

5. En el estudio comparado entre las Constituciones de España y Ecuador, se puede indicar que la Constitución de la República del Ecuador posee instrumentos jurídicos que garantizan la participación de los ciudadanos, especialmente de personas con capacidades especiales y es más garantista de derechos que la Constitución Española, en Ecuador la legislación protege al trabajador con discapacidad y es por ello, las empresas tienen en sus nóminas el 4 % de contratación de personas con discapacidad por cada 25 trabajadores; en cambio en la legislación Española se reduce el porcentaje a 2 % por cada 50 trabajadores que debe tener una empresa con personas discapacitadas.

12. RECOMENDACIONES.

1. Realizar por parte del gobierno un control continuo hacia el Ministerio de Trabajo, para verificar de esta manera que este ente gubernamental cumpla con las inspecciones correspondientes a las diferentes empresas, de esta manera verificar que se cumplan las medidas de protección emitidas por la normativa legal ecuatoriana, para poder realizar una correcta efectividad de Políticas de Inserción Laboral hacia las personas con discapacidad, además poder utilizar las adecuaciones realizadas por parte de las empresas.
2. El Gobierno debe realizar o implementar diversos tipos de programas de acogimiento para las personas con discapacidad, para de esta manera dar empleo en diferentes empresas sean estas públicas y privadas, para así enfocar hacia la efectividad de las políticas de inserción laboral de este grupo de atención prioritaria y de las personas en general, haciendo cumplir las disposiciones establecidas por la Constitución, el Código de Trabajo, la LOSEP, etc., las cuales para que sea viables necesitan a su vez que se incentive a la población ecuatoriana a ser empleadores participativos dentro de los diferentes programas gubernamentales, para que las empresas puedan cumplir con efectividad las políticas de inserción laboral desarrollada acorde al principio de igualdad constitucional. Para lo cual se requiere ir formando una cultura con un enfoque amplio de ayuda al prójimo, enfocándose en la corresponsabilidad del Estado y la sociedad para cumplir y garantizar los derechos laborales establecidos en el ordenamiento jurídico.
3. En la actualidad existen ciertas falencias de cómo se está llevando a cabo la efectividad de inserción laboral, puesto que no todas las empresa están adecuadas para recibir a personas con discapacidad en diferentes puestos vacantes de trabajo, lo que ocasiona mayor dificultad al momento de insertarlos; a una empresa le cuesta mucho comprender la situación que se encuentran este tipo de personas, para lo cual es recomendable y necesario capacitar a empresas y personas con discapacidad sobre

las medidas que deben tomar para una correcta aplicación de atención prioritaria en diferentes puestos de trabajo vacantes en la empresa, de esta manera cumplir con efectividad las políticas de inserción laboral de personas con discapacidad.

4. El gobierno ecuatoriano debe proponer una reforma al Código de Trabajo, donde se implemente una propuesta que busque favorecer a personas con discapacidad tengan su contrato de trabajo, donde se pueda evaluar y establecer de mejor manera la actividad laboral, además se desenvuelvan con mayor facilidad dentro de las empresas, generando oportunidades de acceder a un empleo estable y ser productivos en la sociedad, para así efectivizar las políticas de inserción laboral de este grupo de atención prioritaria por medio del cumplimiento de políticas y medidas establecidas en la legislación ecuatoriana.

13 BIBLIOGRAFÍA.

Constitución de la República del Ecuador.

Constitución de España.

Código de Trabajo Ecuatoriano.

Real Decretos de la legislación Española.

Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador.

Ley Orgánica de Servicio Público del Ecuador.

Objetivos del sistema jurídico laboral en personas con discapacidad España.

Citas de tratadistas del derecho Constitucional Español

Citas de tratadistas del derecho ecuatoriano.

Alexander, N. D. (2019). *La Inclusión de Grupos de Atención Prioritaria en Proyectos de Vinculación de la Sociedad*. Ecuador.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración de los Derechos Humanos*. París.

Asamblea Nacional. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Montecristi.

Asamblea Nacional. (2012). *Ley Organica de Discapacidad*. Quito.

Asamblea Nacional. (2013). *Codigo del Trabajo*. Quito.

- Ayala, G. (2001). *Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral*. Quito.
- Balbín, A. N. (2015). *Diccionario Jurídico*. Santiago de Chile.
- Biel Portero, I. (2011). *LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON*. España.
- Congreso de Diputados y del Senado. (1978). *Constitución Española*. Madrid.
- Congreso de Diputados y del Senado. (1995). *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* .
- Consejo de Diputados. (1982). *Ley de Integración Social de los Minusválidos*. Madrid: BOE.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2017). *Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Quito.
- Cortes en sesiones plenarias del. (1978). *Constitución Española*. España.
- García, C. d. (2016). *Sobre el concepto jurídico de persona con discapacidad y la noción de apoyos necesarios*. España.
- Gavito, E. L. (2013). *Contexto Jurídico en Mexico*. Mexico.
- GONZÁLEZ, N. D. (2016). *LA DISCAPACIDAD DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA*. Barrio Sarriena, s/n, 48940 Leioa, BI, España: universidad del país vasco.
- I, J. C. (2003). *Ley 53/2003, de 10 de diciembre*. España.
- Instituto Nacional de Estadísticas España. (2019). *Informe de Empleo de las Personas con Discapacidad*. Madrid.
- Marcos Antonio Espinoza Mina, D. d. (2018). *Inserción laboral de las personas con*. Quito.

Ministerio de Sanidad. (2013). *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, Ley General de derechos de las personas con discapacidad*. Madrid.

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. (2013). *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*. España: Boletín Oficial del Estado (BOE).

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2013). *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre*. España.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2013). *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*. España.

Ministerio de TRABAJO y Asuntos Sociales. (2005). *Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter e*. Madrid: BOE.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2007). *Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo*. Madrid: Boletín Oficial del Estado (BOE).

Ministerio de Trabajo, Migraciones Seguridad Social: Observatorio de Ocupaciones. (2019). *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal Datos 2018*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal Condesa de Venadito.

Moreira Argudo, M. Z. (2016). *La Realidad Laboral del Profesional con Discapacidad en las Empresas de Guayaquil*. Ecuador.

Observatorio Estatal de Discapacidad. (2017). *Informe Olivenza, sobre la situación general de discapacidad*. España.

Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las*. Nueva York.

Organización Internacional del Trabajo. (1961). *Convenio Internacional nº 81*. Ginebra.

Santamaría, J. L. (2011). *TRATAMIENTO JURÍDICO-SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD: BREVES*. Málaga: Universidad Málaga.

Trabajo, A. R. (2017). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-*. Quito.

V, R. d. (2015). *Ley 23/2015, de 21 de julio*. España.

Zuñiga, G. (2016). *Litigios Complejos en las Americas*. Ecuador.