



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

**ANÁLISIS COMPARATIVO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LA LEY
ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO SOBRE LAS GARANTÍAS DE
INSERCIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN EL CANTÓN ANTONIO ANTE EN EL AÑO 2022**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Inequidades, exclusiones, desigualdades y derechos humanos

AUTOR: BRYAN HEMIRO TUGUMBANGO SIZA

TUTOR: PHD. HUGO BAYARDO SANTACRUZ CRUZ

IBARRA – ECUADOR


ENERO, 2024

Ibarra, 31 de enero del 2024

PhD. Hugo Bayardo Santacruz Cruz
TUTOR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final de investigación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes en la Escuela de Jurisprudencia, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ibarra (PUCE-I); en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

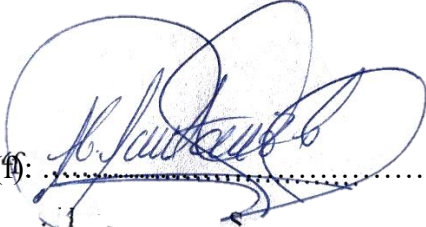
(f) .....

PhD. Hugo Bayardo Santacruz Cruz

C.C.: 100282639-2

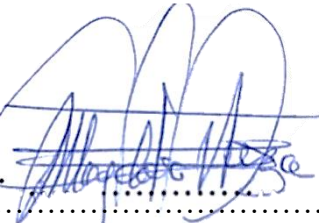
PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ibarra (PUCE-I):

(f): 

PhD. Hugo Bayardo Santacruz Cruz

C.C.: 100282639-2

(f): 

PhD. Magdalia Maribel Hermosa Vinueza

C.C.: 100169916-2



Firmado electrónicamente por:
NELSON JOAQUIN
LALAMA PROAÑO

(f):

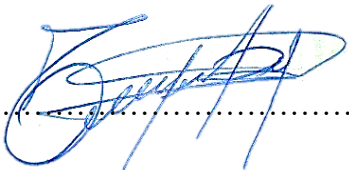
Dr. Nelson Joaquín Lalama Proaño

C.C.: 100177230-8

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Bryan Hemiro Tugumbango Siza, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: “Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilidades de sus obras o prestaciones, a título gratuito u oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia”.

Ibarra, 31 de enero de 2024

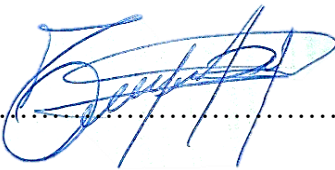
(f).....


Bryan Hemiro Tugumbango Siza

C.C.: 100445632-1

AUTORÍA

Yo, Bryan Hemiro Tugumbango Siza, portador de la cédula de ciudadanía N° 100445632-1, declaro que la presente investigación es de total responsabilidad del autor y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.

(f).....

Bryan Hemiro Tugumbango Siza

C.C.: 100445632-1

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: Bryan Hemiro Tugumbango Siza, con CC: 100445632-1, autor del trabajo de grado intitulado: “Análisis comparativo del Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público sobre las garantías de inserción y estabilidad laboral a personas con discapacidad en el Cantón Antonio Ante en el año 2022”, previo a la obtención del título profesional de “Abogado” en la Escuela de Jurisprudencia.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ibarra, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Ibarra a difundir a través del Repositorio Digital de la PUCE-I el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ibarra, 31 de enero del 2024

(f).....
Bryan Hemiro Tugumbango Siza

C.C.: 100445632-1

DEDICATORIA

A todos aquellos que han sido una parte integral de mi camino académico y personal.

A mis queridos padres, por su amor incondicional y por creer en mí desde el primer día. Por sus sacrificios y su apoyo constante que han sido la clave de mi éxito. También a mis profesores por su dedicación y pasión por la enseñanza y por guiarme en mi camino académico.

Este logro no solo es mío, sino también de ustedes. Con gratitud eterna, dedico este trabajo a la familia que siempre ha sido mi refugio y mi mayor motivación.

AGRADECIMIENTO

Doy las gracias infinitas a Dios y a mis padres, por su amor incondicional y su apoyo moral, su fe en mí, incluso en los momentos más difíciles, ha sido el pilar de este logro. También expreso mi gratitud a mis hermanas quienes supieron brindarme su tiempo para escucharme y apoyarme cuando más los necesitaba. Sin ustedes, todo esto no habría sido posible, su amor y sacrificio han sido la luz que guio mi camino a través de este viaje académico.

Gracias por ser quienes son y por creer en mí.

ÍNDICE

1. RESUMEN.....	1
2. ABSTRACT.....	2
3. INTRODUCCIÓN.....	3
4. ESTADO DE ARTE.....	7
5. MATERIALES Y MÉTODOS.....	23
5.1 POBLACIÓN.....	24
5.2 MUESTRA.....	24
6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	25
6.1 ANÁLISIS DOCUMENTAL.....	25
6.2 ENCUESTA.....	29
6.3 DISCUSIÓN.....	44
7. CONCLUSIONES.....	46
8. RECOMENDACIONES.....	47
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49
10. ANEXOS.....	53

1. RESUMEN

La presente investigación tiene como objeto examinar la situación laboral de las personas con discapacidad en relación con las garantías laborales que tienen estas personas. Para el alcance de esta investigación se realizó un análisis comparativo al Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público sobre las garantías de inserción y estabilidad laboral para las personas con discapacidad con el propósito de identificar si se cumple o no con estas garantías en el cantón Antonio Ante. El método científico utilizado en la presente investigación es de enfoque cuantitativa debido a que se analizó las disposiciones legales del Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público en relación a la inclusión de personas con discapacidad al ámbito laboral. Así también, se utilizó un enfoque cualitativo permitiendo identificar mediante un análisis exhaustivo si se cumple o no con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Discapacidades la política de inclusión laboral y verificar si la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código de Trabajo contemplan normas que garantizan que las personas con algún tipo de discapacidad puedan acceder a un trabajo digno de acuerdo a sus capacidades y necesidades. Sin embargo, en el transcurso de la investigación se evidencia que en la práctica aún existen vacíos en el cumplimiento efectivo de estas garantías por parte de los empleadores tanto del sector público como del privado.

Palabras claves: Inserción laboral, estabilidad laboral, personas con discapacidad, Código de Trabajo, Ley Orgánica de Servicio Público.

2. ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the employment situation of people with disabilities in relation to the employment guarantees that these people have. For the scope of this research, a comparative analysis was carried out to the Labor Code and the Organic Law of Public Service on the guarantees of insertion and job stability for people with disabilities with the purpose of identifying whether or not these guarantees are complied with in the canton Antonio Ante. The scientific method used in this research is quantitative in approach because the legal provisions of the Labor Code and the Organic Law of Public Service were analyzed in relation to the inclusion of people with disabilities in the workplace. Likewise, a qualitative approach was used to identify, through an exhaustive analysis, whether or not the provisions of the Organic Law on Disabilities comply with the labor inclusion policy and verify whether the Organic Law of Public Service and the Labor Code contemplate norms that They guarantee that people with some type of disability can access decent work according to their abilities and needs. However, in the course of the investigation it is evident that in practice there are still gaps in the effective compliance of these guarantees by employers in both the public and private sectors.

Keywords: Job insertion, job stability, people with disabilities, Labor Code, Organic Law of Public Service.

3. INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación se refiere al análisis del Código del Trabajo (CT)¹ y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)² acerca de las garantías de inserción y estabilidad laboral que tienen las personas con discapacidad. Además, busca determinar si en el cantón Antonio Ante se cumple o no con estas garantías en relación al derecho al trabajo de las personas con discapacidad en sector público y privado tomando en cuenta la legislación aplicable en cada régimen.

Ecuador es un Estado de derechos y justicia social, cuyo máximo deber es garantizar el goce de todos estos, que se encuentran consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, (CRE)³, en su Art. 33 establece:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará 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 o aceptado (Constitucion de la República del Ecuador, 2008, Art. 33)

Por tal razón uno de los derechos fundamentales, es contar con un trabajo que cumpla con las necesidades, capacidades y habilidades de cada una de las personas. Esto a su vez garantiza acceder a un buen ambiente laboral donde prevalezca el respeto y la no discriminación, motivando y promoviendo su inclusión en el campo laboral de las personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria.

El Estado ecuatoriano cuenta con políticas públicas que transversalizan la inclusión en todos los ámbitos —educativo, político, administrativo, salud, cultura— incluyendo el laboral en lo que respecta a personas con discapacidad. La Constitución brinda condiciones de

¹ Código de Trabajo. Suplemento del Registro Oficial No. 167, del 16-diciembre-2005. Última reforma: Edición Constitucional del Registro Oficial 231, del 04-diciembre-2021.

² Ley Orgánica del Servicio Público. Suplemento del registro Oficial Suplemento 294 de 06-octubre-2010. Última modificación: 09-diciembre-2020.

³ Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 de 20- octubre-2008. Ultima modificación: 12-noviembre-2023.

protección especial a las personas con discapacidad con el objeto de proveerles de condiciones tendientes a establecer circunstancias de equidad y respeto afianzando con ello el acceso a otros derechos sociales como los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESCA)⁴.

La Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) siendo el marco jurídico que regula la inclusión de las personas con discapacidad al ámbito laboral, toma como medida la efectiva aplicación de las políticas estatales de inclusión de las personas de atención prioritaria, la misma que detalla a continuación:

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

En consecuencia, los empleadores públicos y privados deben observar obligatoriamente el cumplimiento de esta normativa e incluir entre sus trabajadores/servidores personas con discapacidad en el modo y el número establecido aun cuando sea en el porcentaje mínimo. Sin embargo, surge una problemática frente al cumplimiento de esta disposición por parte de los empleadores del sector público y privado que aparenta dar cumplimiento y no lo hacen.

Los análisis investigativos existentes relacionados a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, han permitido evidenciar que en el Ecuador hasta enero del 2022 apenas un 6% del total de personas con discapacidad —27.475 personas están trabajando de manera estable esto reportadas por parte del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades

⁴ Derechos Económicos, Sociales y Culturales se identifican como aquellos derechos que se relacionan con la satisfacción de necesidades básicas de las personas y comprenden distintos derechos humanos.

(CONADIS, 2021)⁵—. Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC, 2023) identificó un total de 480.776 personas con discapacidad en todo el Ecuador. Ver anexo 1.

En tal virtud, se planteó la siguiente pregunta: ¿Resulta eficaz la política de inclusión laboral que establece la Ley Orgánica de Discapacidades respecto de las garantías de inserción y estabilidad laboral que reconoce el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público?

En este contexto, el objetivo general de esta investigación fue analizar las disposiciones legales del Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público en relación a la inserción y estabilidad laboral de personas con discapacidad, con la finalidad de identificar el cumplimiento y la efectividad del alcance de estas garantías en el Cantón Antonio Ante mediante el análisis de su cumplimiento en el contexto normativo, cuantitativo y cualitativo. En este sentido, los objetivos específicos fueron los siguientes:

- a) Analizar exhaustivamente las disposiciones legales del Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, mediante un estudio comparativo a efectos de identificar las garantías existentes en ambos cuerpos normativos referentes a la inserción y estabilidad laboral de las personas con discapacidad.
- b) Medir el nivel de cumplimiento de la garantía de inserción laboral y estabilidad laboral de las personas con discapacidad, a través de técnicas de investigación que permitan identificar si en la empresa pública y privada se observa lo dispuesto por la Ley de Discapacidad en relación a la política de inclusión laboral.
- c) Evaluar el nivel de efectividad de la aplicación de la política de inclusión laboral, mediante cualificación de las experiencias laborales de personas con discapacidad, que actualmente están insertas en el sector laboral con la finalidad de establecer si sus derechos y garantías están o no siendo efectivizadas en su trabajo.

Los objetivos específicos que se planteó ayudaron a identificar y examinar si hay o no cumplimiento total de las garantías sobre la inserción y estabilidad laboral que tienen las personas con discapacidad. En este contexto, se podrá indagar si en efecto las empresas —

⁵ Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.

públicas o privadas— dan cumplimiento o no a lo establecido en las normas legales pertinentes para cada institución.

En el Ecuador según datos estadísticos publicados en agosto del 2023 por el INEC en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, la tasa de desempleo en Ecuador bajó a 3,5% de la población económicamente activa (PAE). Así también menciona a través de un informe que hubo una desaceleración frente al mismo mes del año anterior, El indicador de desempleo también se redujo un 0,1% respecto al año anterior, cuando era del 3,8%, es decir, 312.283 personas estaban desempleadas de un total de 8,423.105 económicamente activas. Al desagregar por área, el desempleo en la zona urbana fue de 5% mientras que para el área rural fue del 1.3%, esto según datos proporcionado por el (INEC, 2023). Ver anexo 2.

Según cifras del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS, 2021), las personas con discapacidad tienen una mayor probabilidad de no tener un empleo seguro, es decir, el 31,5% de las personas registradas con discapacidad viven en pobreza. Datos como estos reflejan el déficit de programas que ayuden a incluir a estas personas al ámbito laboral, es decir, más del 65,5% de las personas con discapacidad en edad laboral no cuenta con empleo, un porcentaje que ha permanecido prácticamente estancando en los últimos años.

Con estos antecedentes, la presente investigación busca conocer y evaluar la eficacia y el nivel de cumplimiento de las garantías de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Siendo el territorio identificado para el presente estudio el cantón Antonio Ante que por su ubicación e historia fue un lugar estratégico para el desarrollo de la industria textilera y consecuentemente fundamental para el desarrollo social y económico del país.

Esta investigación se relacionó con el Plan Nacional de Creación de Oportunidades 2021-2025, específicamente con el Eje Económico y Generación de Empleo, el cual busca fortalecer la economía nacional mediante la implementación de políticas más eficientes, acciones destinadas para el desarrollo sostenible, el crecimiento económico y el bienestar social, donde permita generar más oportunidades a la población en general e incluyendo a las personas

en situación de vulnerabilidad. De igual manera se relacionó con la línea de investigación de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador-PUCE: Línea 13: Derecho, participación, gobernanza, regímenes políticos e institucionales; Sublínea: Fundamentos y principios del Derecho en sus distintos ámbitos y aplicaciones de acuerdo de los lineamientos instruidos por la institución.

4. ESTADO DE ARTE

La elaboración de este componente, se llevaron a cabo búsquedas bibliográficas en bibliotecas físicas y digitales tales como: repositorios digitales, revistas científicas, bases de datos de reconocida calidad académica, entre otras fuentes de información. De esta labor de investigación se ha evidenciado que existen diversos antecedentes de la presente investigación, cada uno con sus lineamientos particulares, han aportado al estado del arte.

A continuación, se presenta de manera organizada lo que se ha considerado más importante y pertinente en relación a las variables de la presente investigación:

4.1 Discapacidad

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), por su parte aborda la temática de personas con discapacidad, la cual define como:

Las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. (OPS, 2022)

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define a la discapacidad de la siguiente manera:

Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que

afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. (OMS, 2023)

La discapacidad implica la existencia de diversas barreras que limitan o impiden la realización de ciertas actividades. Según el MSP la discapacidad puede manifestarse a nivel intelectual, auditiva, física, de lenguaje, psicosocial, visual y múltiple (párr.2). Si bien cada individuo tiene rasgos y discapacidades diferentes, la sociedad es la que llega a excluir a estas personas catalogadas como de atención prioritaria.

Desde otra perspectiva la discapacidad está intrínsecamente ligado a la condición humana, se ha transformado a lo largo de la historia, así lo señala Pérez (2023), pasando de ser entendida como una limitación personal a considerarse como el resultado de la interacción entre el individuo y su entorno (p. 28). Es decir, refleja un cambio en la comprensión de la discapacidad marca un punto de inflexión en la manera en que las sociedades abordan y se comprometen con los derechos y la inclusión de las personas con capacidades especiales.

4.1.1 Tipos de discapacidad

El MSP, define distintos tipos de discapacidad que son:

Tabla 1

Tipos de Discapacidades en Ecuador

Discapacidad	Definición	¿Cómo se origina?
La discapacidad auditiva	Se entiende por la falta, disminución o la pérdida total de la capacidad auditiva.	Esta condición puede tener origen congénito, hereditario o adquirirse debido a complicaciones durante el parto.
La discapacidad	Es aquella que se relacionan con el cuerpo humano	Esta condición se origina de diversas maneras, por

física	y son fácilmente de identificar a simple vista.	enfermedades o pueden ser producto de un accidente, en algunos casos puede llegar a limitar en su totalidad la movilidad de la persona.
La discapacidad intelectual	La discapacidad intelectual se refiere a las limitaciones en actividades que se realiza todos los días, esto debido a desarrollo cerebral que no está completo impidiendo su funcionamiento adecuado.	Las causas más frecuentes de este tipo de discapacidad son el síndrome de Down y X-frágil, condiciones y defectos genéticos que ocurren antes o durante el parto.
La discapacidad de lenguaje	Es aquella que se caracteriza por la disminución o la pérdida total del uso del lenguaje o habla en una persona	Las causas más frecuentes de esta discapacidad es la pérdida auditiva, trastornos neurológicos, lesiones cerebrales, discapacidad intelectual y abuso de drogas.
La discapacidad psicosocial	Es cuando una persona sufre de problemas o afectaciones mentales, ya sean estas de manera temporal o permanentes que impide la realización de ciertas actividades.	Esta se puede originarse por la interacción entre una persona con un proceso psicoafectivo y las barreras actitudinales de un entorno que genera la sociedad, como el miedo, limitación de participación, exclusión entre otras causas.
La discapacidad visual	Es aquella que se caracteriza por la disminución total o parcial de la vista.	Esta puede originarse por causas de algún accidente o en ocasiones desde el nacimiento, hay que tener en cuenta que dicha discapacidad existe medidas para que sean considerado como discapacidad.

La discapacidad múltiple	Esta se considera cuando una persona tiene dos o más discapacidades entendiéndose que pueden ser sensoriales, físicas, intelectual o mentales.	Esta puede originarse por una lesión en el sistema nervioso, evidenciando con diferentes consecuencias funcionales o pueden ser producidas por un accidente.
--------------------------	--	--

Nota: Información obtenida por MSP (2022, págs. 8-9)

De acuerdo con la clasificación del MSP existen siete tipos de discapacidades reconocidos en el Ecuador. Si bien se describe de manera concisa cada tipo de discapacidad, esto permiten comprender las características y las posibles causas asociadas a cada condición de discapacidad. Cabe destacar que cada tipo de discapacidad conlleva desafíos de nivel personal, familiar y social.

4.1.2 Grados de discapacidad

El MSP mediante Acuerdo Ministerial No. 0305-2018 expidió el Manual “*Calificación de la Discapacidad*”, clasifica a las personas con discapacidad de la siguiente manera:

Tabla 2

Calificación de la Discapacidad

Grado	Discapacidad	Concepto	Porcentaje de discapacidad
1	Discapacidad nula	Se presenta cuando una persona experimenta daños, síntomas o llega a tener secuelas a raíz de un accidente o enfermedad. Estas personas no experimentan ninguna dificultad para realizar sus actividades	La determinación del porcentaje de discapacidad es el 0%.
2	Discapacidad leve	Se refiere cuando una persona sufre daños, presenta síntomas o tiene secuelas debido de un accidente o enfermedad.	La determinación del porcentaje es desde

		Estas personas tienen alguna dificultad de realizar ciertas actividades.	1% al 24% de discapacidad.
3	Discapacidad moderada	Se refiere cuando la persona experimenta daños o secuelas derivadas de una enfermedad que genera una notable disminución o impedimento total de su capacidad para realizar ciertas actividades.	La determinación del porcentaje es desde 25% al 49% de discapacidad.
4	Discapacidad grave	Se considera grave cuando la persona sufre daños, ya que presenta síntomas o secuelas de un desastre o enfermedad que conlleva a la disminución o la imposibilidad de llevar a cabo actividades por sí mismo. Es importante recalcar que en este caso algunas actividades relacionadas con el autocuidado pueden verse afectadas.	La determinación del porcentaje es desde el 50% al 70% de discapacidad.
5	Discapacidad muy grave	Esta es la última categoría ya que la persona experimenta daños, síntomas o secuelas significativas a causa de un accidente o enfermedad lo que impide e imposibilita que realice actividades personales.	La determinación del porcentaje es igual o mayor al 75% de discapacidad.

Nota: Información obtenida del MSP (2019, pág. 34).

El MSP ha establecido el manual de Calificación de la Discapacidad, mediante un documento que establece categorías estandarizadas para clasificar los distintos grados de

discapacidad que pueden presentar una persona —desde los más leves hasta los más graves—. Este manual es de cumplimiento obligatorio para todos los establecimientos de la Red Pública Integral de Salud (RPIS), a través del cual se provee pautas claras para evaluar y determinar el nivel de discapacidad de una persona en base de sus síntomas, secuelas o daños ocasionados por accidentes o enfermedades.

Es importante observar que en términos de capacidad nula, leve y moderada de discapacidad —entre el 0% y el 49%— estas personas presentan mínimas o moderadas limitaciones al momento de desempeñar un trabajo. Sin embargo, para garantizar el pleno desenvolvimiento en el ambiente laboral las personas con discapacidad necesitan que los espacios de trabajo se adapten de acuerdo a sus necesidades particulares.

Por otra parte, las personas discapacitadas que se encuentra en grave y muy grave de discapacidad —entre el 50% y superior al 75%— afrontan barreras más complejas al momento de insertarse en el ámbito laboral. Esto se debe a que su nivel de discapacidad genera limitaciones significativas al momento de realizar cualquier tipo de actividad.

4.2 Empleabilidad de personas con discapacidad en el cantón Antonio Ante

Según datos brindados por la Dirección Distrital de Salud 10D02 Antonio Ante – Otavalo, en el cantón Antonio Ante se encuentran registradas 660 personas con discapacidad distribuidas en seis parroquias que son: Atuntaqui, San Roque, Natabuela, Imbaya, Andrade Marín y Chaltura.

De este grupo, 90 son menores de dieciocho años lo cual hace que no puedan ser vinculadas en el ámbito laboral por las regulaciones relacionadas al trabajo infantil. Así también, 258 son personas adultas mayores que por sus condiciones y situación deberían gozar de beneficios que les garantiza su descanso como lo es su jubilación y descanso que es su derecho, sin desconocer que por su misma condición ya no es fácil que sean incluidos al sector productivo.

Esto da a que existan 312 personas en edad de dieciocho a sesenta y cuatro años que se hallan en edad productiva, más considerando su grado de discapacidad se descarta de este grupo

aquellas que han sido calificadas con discapacidad grave que son 109 personas y muy grave 21 personas, quedando de esto apenas 182 personas calificadas con discapacidad en los grados de moderada con un total de 79 personas, más entre nula y leve 103 personas que efectivamente podrían estar en capacidad de trabajar o ser incluidas al sector productivo.

En definitiva, la LOD establece que los empleadores que cuenten con veinticinco trabajadores están obligados a contratar una persona con discapacidad. Es decir, con los datos obtenidos de la Dirección Distrital de Salud 10D02 Antonio Ante – Otavalo, se evidencia que en el cantón Antonio Ante no se cumple de manera eficiente con las garantías de inclusión que tienen las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

4.3 Inclusión laboral

La inclusión laboral implica la integración de toda persona apta para trabajar y tener un empleo de calidad, sin importar su sexo, edad, origen étnico, lugar de residencia, etc. Un empleo inclusivo provee no sólo ingresos, sino también protección social, derechos laborales, diálogo social y desarrollo personal (Weller, 2020). Es decir, la inclusión laboral desde una perspectiva multidimensional va más allá del simple hecho de acceder a un trabajo, sino también exigiendo condiciones de trabajo decentes que promuevan el buen desarrollo de los trabajadores.

La Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades (ANID, 2022), define que la inclusión laboral llega a ser un derecho de las personas con discapacidad y que a través de este derecho puedan acceder a espacios en condiciones igualitarias (pág. 213). Por lo tanto, esto implica eliminar barreras tanto físicas, sociales y actitudinales que limitan el acceso al trabajo decente de este grupo vulnerable.

En el mismo contexto, la inclusión laboral es definida según Hierro (2022), como el proceso mediante el cual los individuos, particularmente aquellos que enfrentan barreras específicas como es el caso de las personas con discapacidad, acceden a un empleo en el mercado laboral (p. 57). Es decir, el autor hace referencia a que es un proceso basado en los principios de igualdad y la no discriminación que mediante el acceso efectivo de este proceso se desarrolle un entorno laboral inclusivo y respetuoso de la diversidad.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) define la inclusión laboral como un objetivo del desarrollo social inclusivo que busca que todas las personas se integren al sector productivo y que puedan acceder a trabajos más dignos asegurando niveles adecuados como la protección sociolaboral (CEPAL, 2023, pág. 5). En efecto es un proceso por el cual se asegura que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades de acceso y estabilidad laboral.

La inclusión laboral es un derecho y un proceso mediante el cual las personas con discapacidad tienen la oportunidad de acceder a espacios laborales en igualdad de condiciones donde puedan hacer el uso de sus capacidades y habilidades. Así también es importante la inclusión de las personas con discapacidad al sector laboral, para así crear una sociedad más igualitaria que no existan barreras que impidan el acceso al trabajo de estas personas.

La inclusión laboral coadyuva a garantizar el acceso a otros derechos fundamentales como los de salud, educación, vivienda, seguridad social y una vida digna. Por cuanto al ser el trabajo un derecho social y económico las prestaciones que existen de por medio son de fácil acceso en relación a una persona que también tiene discapacidad, pero no tienen trabajo y se coarta la posibilidad de generar su propio autosustento.

4.4 Políticas públicas sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad

El CT que regula a los trabajadores del sector privado y obreros del sector público y la LOSEP cuyo ámbito de acción son todas las personas que trabajan en las instituciones públicas contempladas en el Art. 225 de la CRE, constituyen instrumentos jurídicos claves que buscan garantizar el derecho al trabajo de todas las personas al régimen que pertenezcan. En particular, promueven disposiciones en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad de la siguiente manera:

4.4.1 Política de inclusión

El CT establece el Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural. (Código de Trabajo, 2023, Art. 346, Título el trabajo para personas con discapacidad)

La LOSEP señala que el subsistema de selección de personal es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria. (Ley Organica del Servicio Público, 2023, Art. 63)

Se verifica que los dos cuerpos normativos convergen en la obligación de garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el sector laboral tanto en el sector público y el privado. Las dos normativas impulsan activamente la inserción laboral de estas personas por medio de acciones positivas por parte del Estado y los empleadores.

4.4.2 Política de contratación

El CT establece que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos a una persona con discapacidad en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. (Código de Trabajo, 2023, Art. 42, num. 33)

La LOSEP señala que las instituciones públicas sujetas a esta Ley garantizarán que los procesos de selección e incorporación al servicio público promuevan políticas afirmativas de inclusión a grupos de atención prioritaria, la interculturalidad y la presencia paritaria de hombres

y mujeres en los cargos de nominación y designación. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2023, Art. 5)

Se verifica que ambas normativas comparten similitudes en cuanto a la política de contratación que tienen las personas con discapacidad. Es crucial que mediante esta política los empleadores promuevan e impulsen de manera efectiva la inclusión de las personas con discapacidad al ámbito laboral en los diferentes sectores como lo es el público y el privado.

4.4.3 Política de accesibilidad

El CT establece que una de las obligaciones del empleador es instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad. (Código de Trabajo, 2023 Art. 42, num. 2)

La LOSEP señala que las instituciones del sector público están obligadas a implementar dentro de sus instalaciones, la infraestructura física necesaria que permita el fácil acceso y movilidad de las personas con discapacidades, así como a priorizar su atención. (Ley Orgánica del Servicio Público. Disposiciones Generales. Décima tercera)

Se verifica que ambas normativas tienen similitudes, ya que buscan garantizar que los espacios laborales sean inclusivos mediante adaptaciones que se adecuen a los obstáculos que puedan afectar el buen desempeño laboral de las personas con discapacidad.

4.4.4 Política de no discriminación

El CT establece “es obligación del empleador a implementar programas de capacitación orientadas a identificar y prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación que pudiera generarse por parte de los empleadores o trabajadores en su entorno laboral” (Código de Trabajo, 2023, Art. 42, num. 36).

La LOSEP señala que el ingreso de una persona con discapacidad al sector público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad se aplicarán acciones afirmativas para lo cual el Ministerio del Trabajo implementará normas para facilitar su actividad laboral. (Ley Orgánica de Servicio Público, Art. 65)

Se verifica que en cuanto a la política de no discriminación estas dos normativas reflejan la importancia de respaldar que exista las mismas oportunidades y condiciones en el sector laboral. Es importante mencionar que esta política forma parte del principio de igualdad y protege a este grupo de personas de atención prioritaria y garantiza que no sean discriminados en el sector laboral.

4.4.5 Política de remuneración

El CT establece la igualdad de remuneración bajo el principio natural de que a igual trabajo corresponde igual remuneración, sin que se aplique ningún factor discriminación en razón de estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole; más factores como la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. (Código de Trabajo, 2023, Art. 79)

La LOSEP se refiere a los principios del sector público aplicables a las remuneraciones manifestando que los puestos serán remunerados sobre la base de un sistema que garantice el principio de que la remuneración de las servidoras o servidores sea proporcional a sus funciones, eficiencia, responsabilidades y valorará la profesionalización, capacitación y experiencia, observando el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2023, Art. 104)

Se verifica que ambas normativas garantizan que las personas con discapacidad que desempeñen un trabajo igual que otra persona tengan los mismos derechos y oportunidades.

Además, garantiza que las remuneraciones estén sujetas con el principio de igualdad para que no exista brechas salariales entre los trabajadores.

4.4.6 Política frente al despido

El CT establece “que en caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de que quien estuviese a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en la LOD” (Código de Trabajo, 2023, Art. 195.3).

Así también establece que una vez producido el despido la persona afectada tendrá un plazo de corto de treinta días para ejercer esta acción, pero es importante recalcar que esta acción no aplica a los plazos generales de prescripción de acciones laborales (Código de Trabajo, 2023, Art. 195.2).

La LOD en el Art. 51 establece que frente al despido de una persona con discapacidad o su sustituto se deberá indemnizar con un valor equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración más la liquidación de haberes correspondiente.

Por otro lado, la LOSEP maneja un procedimiento distinto en estos casos, ya que, si se cesare en funciones a una persona con discapacidad del sector público por motivos de discriminación o por despido injustificado se considera como despido ineficaz⁶ según el Art. 195.3 de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar.

En este contexto, la LOSEP menciona que una persona con discapacidad no puede ser despedidas del sector público, ya que este sector maneja otro tipo de procedimientos como la terminación del contrato o la destitución. Sin embargo, esta normativa garantiza la estabilidad laboral de las personas con discapacidad por medio de los contratos ocasionales como lo establece el Art. 58.

⁶ El despido ineficaz según Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar es la acción que protege a los trabajadores frente a un despido intempestivo realizado por el empleador en contra de una persona con discapacidad.

Por tal razón, el reglamento a la LOSEP menciona que la persona con discapacidad que ha suscrito un contrato ocasional con una entidad pública no podrá ser separadas de sus labores si no es por la terminación del contrato por parte de la autoridad nominadora. Es decir, dentro del sector público y en concordancia con la Ley de Justicia Laboral garantiza que los servidores públicos tengan estabilidad laboral a través de estos contratos en caso de un despido ineficaz.

En definitiva, las dos normativas protegen a las personas con discapacidad frente a un despido injustificado a través de la acción del despido ineficaz. Esta acción busca la protección a la estabilidad laboral de los trabajadores y empleadores con discapacidad que llegan a ser despedidos de manera injusta de sus funciones laborales.

4.5 Nivel de cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad

La legislación ecuatoriana contempla fundamentales derechos para garantizar la inclusión laboral en igualdad de condiciones a las personas con discapacidad. Entre los principales derechos se encuentra el derecho a la estabilidad laboral, derecho a no ser discriminado, derecho a recibir el mismo salario que los demás trabajadores, derecho a contar con horarios flexibles y el derecho a trabajar en un entorno accesible y seguro, estos derechos promueven que existan entornos laborales más diversos.

Según el estudio realizado sobre los derechos condicionales que tienen las personas con algún tipo de discapacidad en el ámbito laboral, para Mancheno, Guaranga y Pilco, (2022), señalan que el Ecuador es un Estado que busca garantizar los derechos consagrados en la Constitución y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos. No obstante, argumentan que no existe un verdadero respeto y protección hacia los trabajadores con discapacidad evidenciando que sus derechos se encuentran vulnerados en cuanto a la estabilidad laboral (p.155).

En este contexto, es necesario resaltar que aún existen brechas entre los derechos y principios constitucionales en cuanto a la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito

laboral y la realidad que enfrentan estas personas a la hora de ejercer su derecho al trabajo. Esto nos lleva a cuestionar el alcance y el cumplimiento que tienen estos derechos son efectivos para las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Según el análisis de Maya, Yáñez y Pincay (2022), las personas con discapacidad como parte de los grupos de atención prioritaria, merecen que todos sus Derechos sean garantizados y respetados por parte de la comunidad internacional y principalmente por el Estado. Es importante agregar que los derechos humanos diseñados y dirigidos a la población en general deben ser modificados para brindar una mejor protección a sus Derechos, esto acorde a las necesidades especiales de las personas con discapacidad.

Por tal virtud es necesario fortalecer los ordenamientos jurídicos y normativas sobre los derechos relacionados con el ámbito laboral de las personas con discapacidad, con el fin de eliminar progresivamente las barreras y situaciones de vulnerabilidad y desigualdad en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En relación al marco legal es necesario dar cumplimiento adecuado a las políticas laborales que respaldan a las personas con algún tipo de discapacidad. De esta manera en base al Art. 47, num. 5 de la CRE establece que es obligación del Estado respetar y hacer cumplir los derechos laborales de las personas con discapacidad a través de mecanismo afectivos que garanticen el cumplimiento total del derecho al trabajo de estas personas.

4.6 Necesidades especiales para las personas con discapacidad en el entorno laboral

De acuerdo con Vivva (2019) recomienda que dentro de las necesidades especiales que necesitan las personas con discapacidad en su entorno laboral está garantizar la accesibilidad física con la implementación de rampas, ascensores amplios, puertas automáticas y espacios de trabajo adecuados, esto con la finalidad de facilitar su desplazamiento y el buen desarrollo de sus actividades.

De la misma manera el autor sugiere la implementación de tecnología como señalética digital que sea legible, adaptación de software de lectura de pantalla, teclados braille y la adecuación de sonidos de advertencia y de emergencia. Así mismo la implementación de horarios flexibles o trabajo remoto que ayudaría a que estas personas puedan acceder a citas médicas, además es necesario la designación de trabajadores de apoyo, esto con la finalidad guiar y asistir según requerimientos de la persona que lo necesite (párr. 2-3).

En este contexto, las personas con discapacidad en cuanto a sus necesidades especiales no solo deben de cumplir con obligaciones legales en materia de prevención y accesibilidad, sino también deben de crear un entorno laboral igualitario donde las personas con discapacidad puedan desarrollar sus actividades sin ninguna dificultad.

Según la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPC, s.f.) en su art. 27 menciona que los empleadores del sector público y privado tienen la obligación de hacer ajustes necesarios en su entorno laboral para facilitar la accesibilidad y el buen desempeño de las personas con discapacidad en su entorno laboral.

De la misma manera el CT y la LOSEP obligan a las instituciones y empresas del sector público y privado que realicen medidas que faciliten la accesibilidad y la movilidad de las personas con discapacidad en su entorno de trabajo. La aplicación de estas disposiciones legales es fundamental para materializar una política efectiva de inclusión que elimine barreras que enfrentan diariamente estas personas ya que la accesibilidad y la movilidad son condiciones básicas que deben garantizar un entorno libre de obstáculos.

4.7 Protección especial para las personas con discapacidad en el entorno laboral

La protección especial para las personas con discapacidad se refiere al conjunto de medidas, políticas y acciones afirmativas dirigidas a proteger y garantizar los derechos de este grupo, promoviendo el principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación (López & Marzá, 2021). Es decir que la protección especial de estas personas son mecanismo que ayudan asegurar el goce pleno de las condiciones que necesitan las personas con discapacidad.

Para Bietti (2023) manifiesta que, si bien los sistemas de protección especial han generado varias herramientas para promover la inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral, aún es necesario fortalecer diversos espacios que permitan garantizar el derecho a la protección y al trabajo decente. Así también el autor menciona que se requiere de coordinación de distintos sectores de la sociedad para asegurar así la plena participación de personas con discapacidad en el ámbito laboral (p. 49).

Desde otro perspectiva para Pinos y Yugsi (2021), en su investigación relacionada con las personas con discapacidad en cuanto a la protección especial que tienen estas personas, manifiesta que la estabilidad laboral reforzada prevista por el legislador, la jurisprudencia constitucional no puede limitarse en virtud del contrato que tenga con la entidad en la que laboran, sino se debe de tener en cuenta su situación de vulnerabilidad y buscar su reubicación en un puesto similar para así garantizar su derecho a la estabilidad. (p.211).

En este contexto, el Estado ecuatoriano brinda protección especial a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, sin embargo, es necesario fortalecer estos mecanismos de aplicación para lograr una mayor efectividad en cuanto al cumplimiento de las políticas de protección de estas personas.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) establece que las personas con discapacidad por su condición son titulares de una protección especial por parte de los Estados. En este contexto, los Estados tienen la obligación de implementar acciones positivas y específicas en cuanto a los derechos que tienen las personas con discapacidad, ya que estas medidas concretas basadas en el marco legal ecuatoriano aseguran el pleno goce de los derechos laborales de estas personas.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

Para la presente investigación se utilizó el método científico *cuantitativa* debido a que se planteó como objetivo analizar las disposiciones legales del CT y la LOSEP en relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. A razón de esto se recopiló datos estadísticos para obtención de información sobre cuántas personas con discapacidad hay registradas y cuántas de ellas cuentan con un empleo formal en el cantón Antonio Ante.

Además, se utilizó un enfoque *cualitativo* permitiendo identificar mediante un análisis exhaustivo si se cumple o no con las disposiciones de la LOD en cuanto a la política de inclusión laboral en las empresas del sector público como en el privado.

En cuanto al nivel de profundidad es *descriptivo*, mismo que ayudó a identificar de manera exhaustiva las políticas públicas que garantizan la inserción y la estabilidad laboral de las personas con discapacidad, lo cual se logró obtener información a través de un análisis comparativo del CT y la LOSEP.

De la misma manera, fue importante el apoyo del método *normativista*, ya que se analizó los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, además, para dar cumplimiento a la metodología se han revisado normas esenciales como la CRE, el CT, la LOSEP y la LOD.

Con respecto a las técnicas empleadas para el desarrollo del análisis de esta investigación se utilizó la *revisión documental*, obteniendo información sobre la problemática planteada, donde se llegó a tener una visión actual de la situación laboral de las personas con discapacidad. Así también, se implementó la técnica de las *encuestas* que fue dirigidas hacia las personas con discapacidad que se encuentran activamente laborando, esta técnica fue de gran ayuda para resolver la interrogante y los objetivos específicos planteados.

5.1 POBLACIÓN

La investigación se realizó mediante una encuesta por *Google Forms* a una población determinada de personas con discapacidad que se encuentran en capacidad de trabajar en el cantón Antonio Ante.

Grupo de personas encuestadas	Población
Personas con discapacidad registradas en el cantón Antonio Ante.	660
Se excluye a las personas con discapacidad menores de 18 años.	90
Se excluye a las personas con discapacidad a partir de los 65 años de edad catalogadas como adulta mayor.	258
Se excluye a las personas con un nivel grave y muy grave de discapacidad que no están en capacidad de trabajar.	130
Personas con discapacidad en aptitud para trabajar.	182
Total	182

5.2 MUESTRA

De la población mencionada anteriormente se tomó una muestra no probabilística casual o accidental de 182 personas con discapacidad estas personas están distribuidas en distintos sectores como el público y el privado dentro del cantón Antonio Ante. Si bien el número óptimo de las encuestas es 124 se escogieron a personas que cumplían con los criterios de estar en capacidad de trabajar lo cual se realizó 25 encuestas.

6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1 ANÁLISIS DOCUMENTAL

De acuerdo con la presente investigación se ha considerado los siguientes aspectos importantes en cuanto al análisis de la problemática y objetivos planteados:

La Ley Orgánica de Discapacidades establece un marco legal para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. Específicamente, garantiza su inserción laboral tanto en el sector público como privado, a través de cuotas de contratación obligatorias. Sin embargo, en la práctica se han identificado varias limitaciones que impiden la plena efectividad de esta política:

- Las cuotas de contratación no se cumplen a cabalidad. Según datos del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), en el sector público y en el privado la contratación de personas con discapacidad apenas alcanza el 1%, muy por debajo del 4% establecido legalmente.
- Persisten barreras actitudinales y de infraestructura en los centros de trabajo que dificultan la inclusión. No se realizan ajustes razonables en materia de accesibilidad física, comunicacional y tecnológica.
- Hay falta de formación y capacitación adecuada que permita a las personas con discapacidad acceder a oportunidades laborales en igualdad de condiciones.
- No existen políticas integrales de inclusión que abarquen capacitación, intermediación laboral, acompañamiento y seguimiento a la inserción.

Es decir, en cuanto a la estabilidad laboral, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público garantizan la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad. Sin embargo, en la práctica estos trabajadores siguen enfrentando altos niveles de rotación y son los primeros en ser desvinculados. Esto conlleva a que se tome acciones más contundentes para su cumplimiento y monitoreo, así como para remover las barreras culturales y estructurales que persisten en el mercado laboral.

El trabajo investigativo en concordancia con el objetivo general se ha comprobado que existe normativa que garantiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Por ejemplo, el CT que regula a los trabajadores del sector privado y obreros del sector público tiene políticas de inclusión para las personas con discapacidad al ámbito laboral, de igual manera la LOSEP cuyo ámbito de acción regula a las personas que trabajan en las instituciones públicas tienen normas que garantizan la inclusión laboral estas personas con discapacidad.

Estos cuerpos legales constituyen normativa clave que buscan garantizar el derecho al trabajo de todas las personas, en particular promueven disposiciones en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Sin embargo, el nivel de cumplimiento de las garantías es parcial llegando a evidenciar que no se cumple como lo establece el CT y LOSEP.

Para el primer objetivo específico en referencia a las políticas públicas dirigidas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad como lo establece CT y la LOSEP son disposiciones de cumplimiento obligatorio para los empleadores del sector público y privado. Por lo tanto, la obligatoriedad de cumplir con estas disposiciones no solo responde a una exigencia legal, sino que también refleja un compromiso social y ético en la construcción de entornos laborales equitativos y accesibles.

En virtud de lo expuesto, el CT establece claramente que el Estado tiene la responsabilidad de asegurar tanto la inserción como la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en todas las modalidades de empleo. Estas medidas deben aplicarse de manera obligatoria tanto en el ámbito del sector público como en el privado. Asimismo, la LOSEP especifica que el subsistema de selección de personal debe llevarse a cabo de manera que garantice la igualdad y fomente activamente la inclusión de personas con discapacidad en las instituciones del sector público. Estas disposiciones, por lo tanto, establecen la obligación de crear entornos laborales inclusivos y equitativos, tanto en el ámbito público como en el privado.

Por esta razón el CT y la LOSEP son normativas que cuentan con políticas públicas orientadas a garantizar y promover la inserción y estabilidad laboral de las personas con discapacidad, tanto en el sector público como en el privado. Si bien existen diferencias entre el

sector público y privado, los dos cuerpos legales buscan integrar a las personas con discapacidad al sector laboral en igualdad de condiciones.

En relación con el segundo objetivo específico que aborda el nivel de cumplimiento de las garantías de inserción y estabilidad laboral de las personas con discapacidad, resulta evidente que, en la práctica, las empresas e instituciones del sector público y privado no cumplen de manera integral con la garantía de inclusión laboral, tal como establece la LOD. Esta normativa establece de manera taxativa que el empleador, ya sea del ámbito público o privado y que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, como mínimo, el cuatro por ciento de personas con discapacidad en sus plantas de trabajo. No obstante, la realidad constatada pone de manifiesto un incumplimiento notorio de esta disposición legal, resaltando la necesidad de acciones concretas para asegurar el respeto y aplicación efectiva de estas garantías laborales (LOD, Art. 47).

Por tal motivo se evidencia que tanto en el sector público como en el privado respetan los derechos laborales de las personas con discapacidad incluyéndoles dentro en sus nóminas de trabajo. Sin embargo, a lo largo de esta investigación y por las encuestas realizadas se observó que el sector privado es más responsable y cuidadoso al momento de incluir a personas con discapacidad en sus plantas de trabajo en relación al sector público.

Este resultado es desfavorable para el sector público ya que estas instituciones deberían de dar ejemplo en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, garantizando sus derechos y promoviendo buenas prácticas de inclusión para estas personas. Si bien se refleja los avances que han tenido las políticas de inclusión el sector público y privado de las personas con discapacidad no cumplen con las disposiciones de la LOD en cuanto a la incorporación laboral de este grupo vulnerable.

Si bien existe el sector público y privado dentro del cantón Antonio Ante no todas cuentan con personas con discapacidad dentro de sus plantas de trabajo. Es importante recalcar que un porcentaje considerable de personas con discapacidad se encuentra laborando de manera

independiente, lo cual se evidencia la falta de programas que promuevan la inclusión de las personas con discapacidad al sector público como el privado al ámbito laboral.

El tercer objetivo específico al referirse a la efectividad de las garantías de inclusión laboral hay que tener en cuenta que existen leyes que garantiza que las personas con discapacidad puedan acceder al sector laboral. Como norma superior la CRE en el Art. 47 num. 5 garantiza que el derecho al trabajo debe de ser en condiciones de igualdad, la LOD en el Art. 47 establece garantías específicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad al igual que el CT y la LOSEP garantizan las políticas de inclusión laboral dentro del sector público y privado dependiendo al que pertenezca el trabajador.

En este contexto, bajo el marco legal que garantiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad se observa que de las experiencias laborales de estas personas se permitió evaluar la efectividad real de estas políticas de inclusión, identificando cuales son las dificultades que afecta el cumplimiento total de las políticas de inclusión.

Las políticas que se identificó como la igualdad salarial, estabilidad, accesibilidad, adaptaciones al lugar de trabajo, contratación y la no discriminación son componentes que ayudan la efectividad del cumplimiento de las políticas de inclusión laboral. Sin embargo, en base al análisis cualitativo de las experiencias de las personas con discapacidad que se encuentran activamente laborando se evidencio que el cumplimiento de estas políticas es parcial, por lo que resulta que estas políticas no cumplen con el alcance establecido.

Si bien es cierto los resultados obtenidos no refleja un nivel total de cumplimiento de la garantía de inclusión por parte del sector público como del privado, es fundamental aclarar que el diseño de políticas y programas que existen para estas personas deben de mejorar donde existan vacíos, ya que refleja que en ciertos sectores públicos y privados llegan a cumplir con estas disposiciones de incluir personas con discapacidad a sus plantas de trabajo pero lo hacen por debajo de los parámetros establecido por la ley.

Hay que recalcar que un porcentaje considerable de estas personas se encuentra laborando de manera independiente o informal, es decir, existen un porcentaje de personas con discapacidad que su fuente de trabajo es el comercio ambulante y otro porcentaje tiene un trabajo independiente, lo cual se llega a evidenciar que existe un déficit de programas que ayuden a las personas con discapacidad a incluirse al sector público y privado.

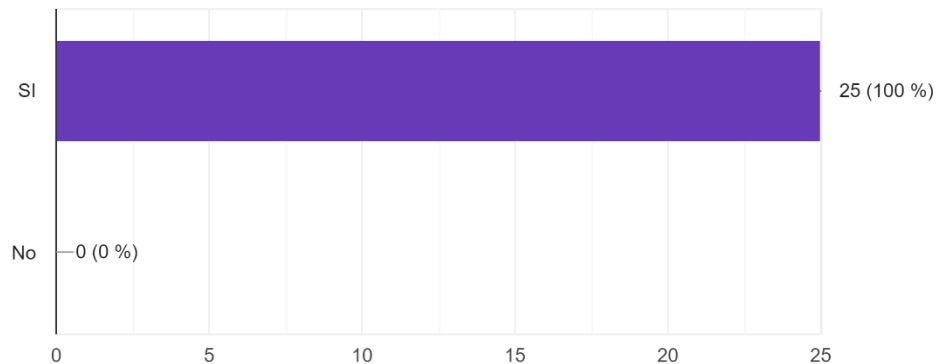
6.2 ENCUESTA

Conforme la investigación planteada esta encuesta se aplicó a personas con algún tipo de discapacidad que se encuentren trabajando en el sector público y privado del cantón Antonio Ante. Dando como resultado lo siguiente:

Primera pregunta

Figura 1

¿Conoce usted qué es una discapacidad?



Nota: Información de la encuesta.

Análisis:

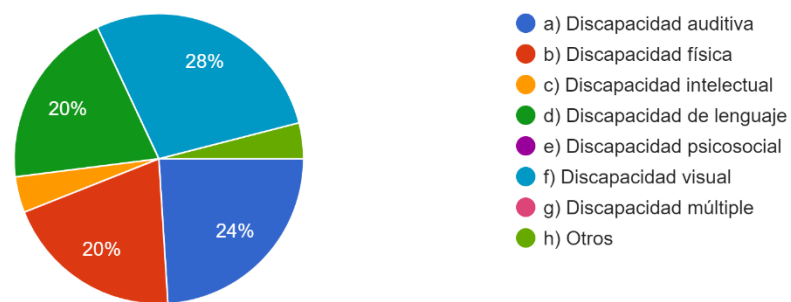
Este resultado pone en evidencia que la totalidad de trabajadores con discapacidad que se encuentran laborando tiene conocimientos sobre qué es una discapacidad. Este resultado es importante, pues indica que su comprensión no se basa únicamente en su experiencia personal como persona con discapacidad, sino también se enfoca en la sensibilización y la comprensión de las demás personas de qué es una discapacidad. Esto significa que la mayoría de personas

encuestadas conocen lo qué es una discapacidad y esto es positivo dentro de un entorno laboral, ya que conlleva a crear entornos laborales más inclusivos, equitativos donde se respeten los derechos de las personas con discapacidad.

Segunda pregunta

Figura 2

¿Qué tipo de Discapacidad tiene usted?



Nota: Información de la encuesta.

Análisis:

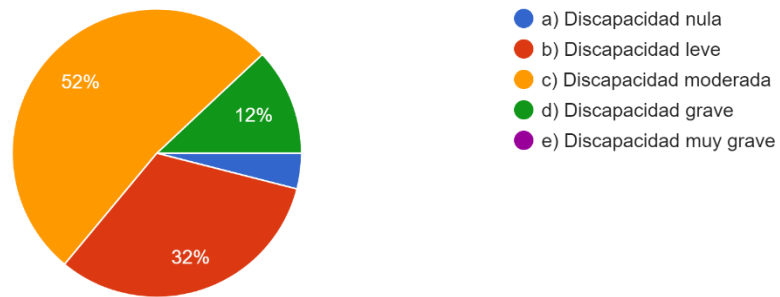
Los resultados muestran que en el cantón Antonio Ante hay personas con diversos tipos de discapacidad siendo la discapacidad visual la más frecuente representado el 28%, seguida por la discapacidad auditiva con un 24% y la discapacidad física, intelectual y de lenguaje tienen un porcentaje similar alrededor del 20% de personas encuestadas.

En consecuencia, un porcentaje considerable de personas encuestadas se encuentran trabajando en el cantón Antonio Ante la mayoría reporta algún tipo de discapacidad con prevalencia de problemas de visualización y auditivas. Esto significa que las políticas de no discriminación que disposición el CT y la LOSEP se cumple, ya que estas personas a pesar de su condición de discapacidad se encuentran laborando tanto en el sector público como en el privado.

Tercera pregunta

Figura 3

¿En qué nivel de discapacidad se encuentra usted?



Nota: Información de la encuesta.

Análisis:

En esta interrogante se evidencia que en el cantón Antonio Ante el 52% de personas encuestadas tiene discapacidad de nivel moderado, mientras que el 32% tiene discapacidad de nivel leve. Esto significa que existe un porcentaje significativo de población que tienen un nivel de discapacidad que les permite trabajar de forma independiente.

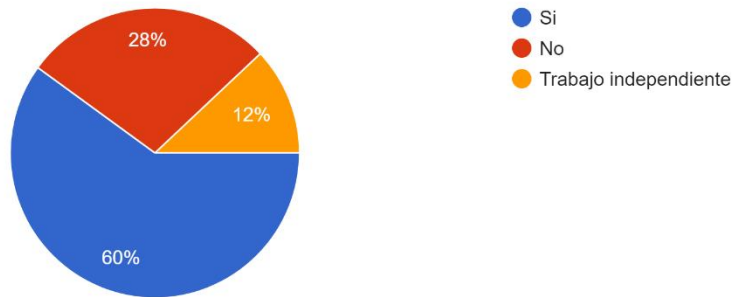
Sin embargo, el 12% de personas encuestadas contestaron que tenían un nivel de discapacidad grave indicando que hay una proporción considerable de población que enfrenta desafíos significativos para trabajar de forma independiente.

Por tal razón, los resultados de esta pregunta nos proporcionan una visión general de los niveles de discapacidad que existen. Esta información es útil para comprender las necesidades y desafíos que afrontan las personas con discapacidad en el ámbito laboral esto permitiendo evaluar de mejor manera las necesidades que requieren cada nivel de discapacidad.

Cuarta pregunta

Figura 4

¿Usted actualmente se encuentra trabajando?



Nota: Información de la encuesta.

Análisis:

En esta interrogante muestra que el 60% de personas encuestadas con discapacidad se encuentra trabajando actualmente. Esta cifra significativa evidencia que en el cantón Antonio Ante existen oportunidades y entornos laborales accesibles que permiten que estas personas puedan integrarse al mercado laboral. Hay que mencionar que un porcentaje significativo de estas personas trabajan de manera independiente, es decir, han optado por emprender y trabajar de manera autónoma.

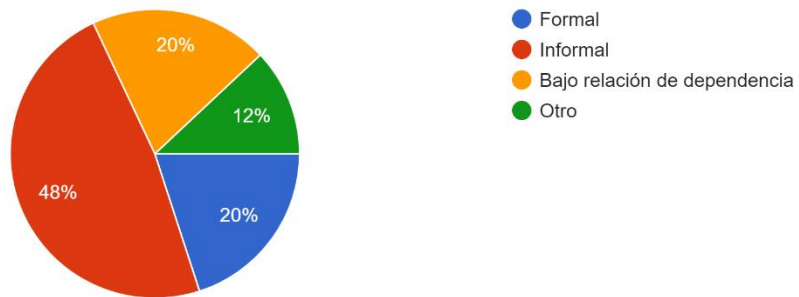
Sin embargo, el otro 28% contestaron que no están trabajando actualmente estos resultados representa aquellas personas que por cualquier motivo como el alto nivel de discapacidad no se encuentran activamente trabajando.

Por tal razón, se observa que un porcentaje mayoritario de personas con discapacidad se encuentran insertas en el ámbito laboral, lo cual es un resultado positivo en término de inclusión. No obstante, este porcentaje no es tan favorable ya que la inclusión laboral de estas personas se evidencia que aún existe brechas respecto al cumplimiento del Art. 47 de la LOD, esto requiere que la mayoría de empresas o instituciones del sector público como del privado promuevan más oportunidades equitativas e inclusivas para las personas con discapacidad.

Quinta pregunta

Figura 5

Su trabajo es:



Nota: Información de la encuesta.

Análisis:

En esta interrogante el 48% de las personas encuestadas con discapacidad afirmaron que su trabajo es informal. Esto significa que estas personas están laborando en sectores que se caracterizan por la falta de regulación o seguridad social como el autoempleo o el comercio ambulante.

El otro 20% de personas señaló que trabajan de manera formal, lo que significa que este grupo de personas con discapacidad cuentan con un empleo vinculados con contratos que pueden garantizar estabilidad y protección laboral.

El otro 20% de personas optó que su trabajo era bajo relación de dependencia, lo que significa que tiene una vinculación más estructura donde ofrece beneficios como las afiliaciones y el resguardo de más derechos laborales como lo establecen las leyes ecuatorianas.

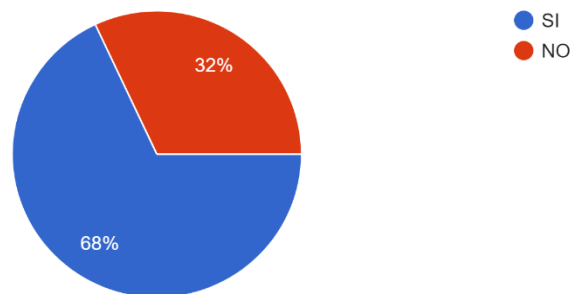
Finalmente, el 12% de personas que seleccionó la opción de otro, resaltando que existe una variedad de empleos esto incluye situaciones laborales particulares que no se ajustan directamente a las categorías anteriormente mencionadas.

En consecuencia, se observa que la mayoría de personas con discapacidad que están activamente laborando en el cantón Antonio Ante se insertan en trabajos informales con menor protección. Por otro lado, hay una minoría de estas personas que han accedido a empleos formales y estables en las instituciones y empresas del sector público y privado, lo que se evidencia que no se cumple con lo establecido en el CT y la LOSEP en cuanto a la contratación de personas con discapacidad.

Sexta pregunta

Figura 6

A su criterio. ¿Siente que la empresa o institución para la que trabaja ha realizado los ajustes necesarios para facilitar el buen desempeño de sus funciones?



Nota: Información de la encuesta.

Análisis:

En esta interrogante se evidencia que el 68% de las personas encuestadas con discapacidad indicaron que, si se han implementado las medidas necesarias como adaptaciones físicas, tecnológicas, de infraestructura etc. que permiten la accesibilidad y la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Estos resultados son positivos ya que reflejan que los empleadores tienen conocimientos de sus necesidades y crean entornos más inclusivos como lo establecen el CT y la LOSEP.

El otro 32% respondieron de manera negativa significando que dentro de algunas instituciones o empresas que se encuentra trabajando no se ha realizado ajustes que ayudan al buen desarrollo de sus actividades laborales. Sin embargo, estas personas han tenido que

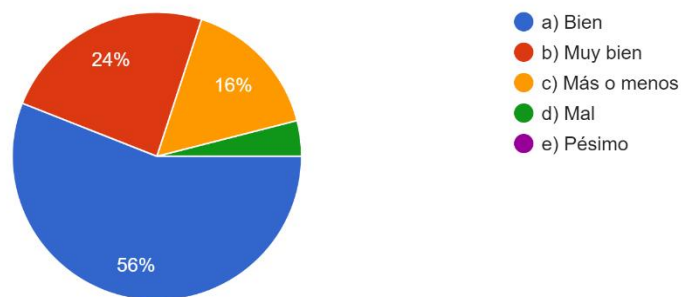
ingeniarse por su propia cuenta en buscar cómo acoplarse a estos espacios laborales por el simple hecho de conservar su trabajo.

En consecuencia, de esta realidad existe un buen porcentaje de personas que aseguran tener un entorno laboral adecuado, si bien estos resultados no son positivos ya que se evidencia que no en todas las instituciones o empresas del sector público como del privado cumple con la política de accesibilidad de una persona con discapacidad en el entorno laboral como lo garantiza el CT y la LOSEP.

Séptima pregunta

Figura 7

En su opinión. ¿Cómo se siente usted en su trabajo?



Nota: Información de la encuesta.

Análisis:

En esta interrogante se observa que el 56% de personas encuestadas contestaron sentirse bien en su trabajo esto significa que las condiciones y el ambiente laboral son percibidos de manera positiva por la mayoría de trabajadores lo cual genera satisfacción y comodidad en el entorno laboral.

El 24% expresaron sentirse muy bien en su trabajo significando que las personas con discapacidad se sienten satisfechas con todos los ajustes necesarios que se han implementado para el buen desarrollo de sus actividades.

El 16% de personas expresaron sentirse más o menos en su trabajo significando que no se sienten a gusto en su entorno laboral esto puede implicar una variedad de factores que impiden el buen desenvolvimiento en sus actividades laborales.

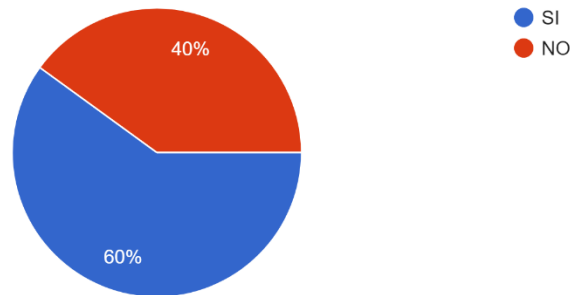
El otro 4% de personas que expresaron sentirse mal en su trabajo a pesar de ser una cifra muy baja significa que hay personas con discapacidad que pueden estar sintiendo situaciones de dificultad en su entorno laboral y en consecuencia estas personas deben de tolerar estas situaciones por el simple hecho de conservar su trabajo.

Si bien es claro que un porcentaje considerable de personas con discapacidad se siente a gusto en su entorno laboral los resultados son positivos, pero no en su totalidad de cumplimiento lo que pueden mejorar si se llegaran a cumplir con plenitud las disposiciones que establecen el CT y la LOSEP en cuanto a la política de accesibilidad que garantizan que estas personas tengo una buena experiencia en el entorno laboral que trabajan.

Octava pregunta

Figura 8

En su trabajo usted tiene un horario flexible para asistir a citas médicas, tomar sus medicamentos, realizar rehabilitación, etc.



Nota: Información de la encuesta.

Análisis:

En esta interrogante el 60% de las personas con discapacidad encuestadas afirmaron que tienen acceso a horarios flexibles en su trabajo facilitando que puedan acudir a citas médicas,

tomar sus medicamentos, participar en programas de rehabilitación etc., esto significa que en la mayoría de trabajos se cumple con esta necesidad que tienen las personas con discapacidad y se evite vulnerar el derecho a la salud.

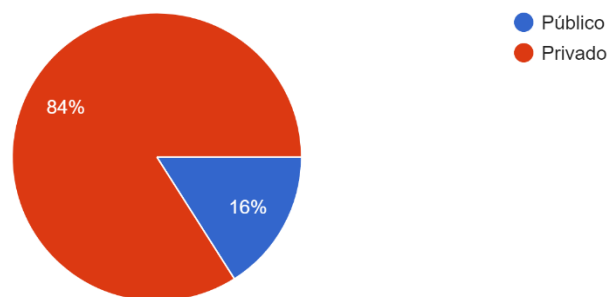
Sin embargo, el otro 40% expresaron que en su trabajo no tienen horarios flexibles esto debido a varios factores en su entorno laboral que no permiten que se accedan a estos horarios flexibles. Lo que significa que no se está garantizando el derecho a la salud de estas personas de atención prioritaria.

En consecuencia, la importancia de implementar horarios flexibles puede mejorar la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad no solo al permitirles gestionar sus necesidades de salud, sino que también pueden contribuir a un ambiente laboral más inclusivo y comprensivo.

Novena pregunta

Figura 9

Su trabajo a qué sector pertenece:



Nota: Información de la encuesta.

Análisis:

En esta interrogante se evidencia un 84% de personas encuestadas se hallan trabajando en el sector privado, mientras que el 16% lo están haciendo en el sector público. En este contexto las disposiciones del CT y la LOSEP garantiza la contratación de personas con discapacidad tanto en el sector público como en el privado, pero hay que recalcar que el sector privado está

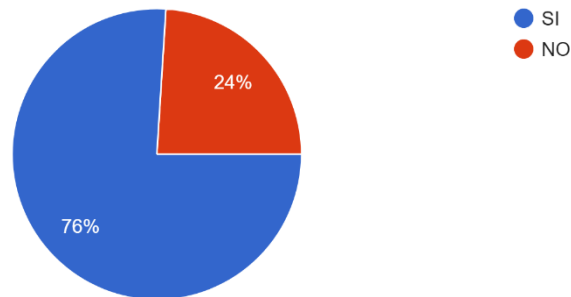
haciendo un mejor trabajo en cuanto a la inclusión y contratación de estas personas en comparación con el sector público.

Sin embargo, es necesario mencionar que no todas las personas que se encuentran laborando en el sector privado están trabajando de manera formal, es decir la mayoría de personas están trabajando de manera informal o como ellos lo consideran trabajo propio o autoempleo. Esto significa que las disposiciones del CT no se llegan a cumplir de manera efectiva en el sector privado, si bien la mayoría de personas con discapacidad se sustenta con el autoempleo pocas de ellas conocen las disposiciones de inclusión de esta normativa.

Décima pregunta

Figura 10

¿Usted ha sentido el riesgo de perder su trabajo por su condición de discapacidad?



Nota: Información de la encuesta.

Análisis:

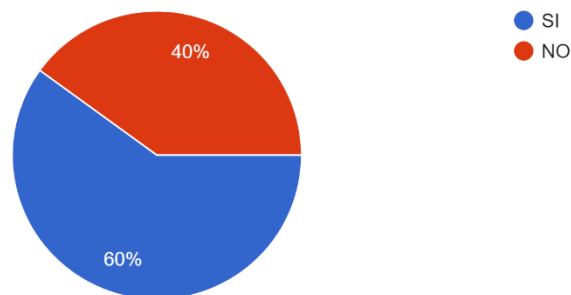
En esta interrogante se observa que el 76% de personas encuestadas han sentido el riesgo de perder su trabajo debido a su condición de discapacidad, es decir, se evidencia que la mayoría de personas sienten inseguridad laboral y por ende se vulnera el derecho a la estabilidad laboral por lo que esta cifra es alarmante. Por otro lado, el 24% respondió que no ha sentido riesgo de perder su trabajo esto comprueba que pocas personas han tenido experiencias positivas en el entorno laboral en el que se encuentran trabajando.

En consecuencia, la percepción de esta interrogante se evidencia que la mayoría de personas con discapacidad tienen inseguridad laboral y el riesgo de perder su empleo debido a su condición. En este contexto y como consecuencia se evidencia que no se respeta con las disposiciones del CT y la LOSEP en cuanto a la política de no discriminación y estabilidad laboral generando así que se llegue a vulnerar derechos laborales en vez de impulsar medidas que promuevan la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en el sector público como en el privado.

Décima primera pregunta

Figura 11

¿Cree usted que su discapacidad ha afectado su remuneración o beneficios que recibe en su trabajo en comparación de sus compañeros?



Nota: Información de la encuesta.

Análisis:

En esta interrogante se evidencia que 60% de personas encuestadas siente que su discapacidad ha afectado negativamente su remuneración y beneficios que tienen como trabajadores. Esto muestra que no se cumple con la política de una remuneración igualitaria como lo establece el CT y la LOSEP siendo una cifra muy alarmante.

En cuanto al otro 40% respondieron que no afecta su condición de discapacidad en cuanto a la remuneración que perciben en su trabajo asegurando que tiene las mismas

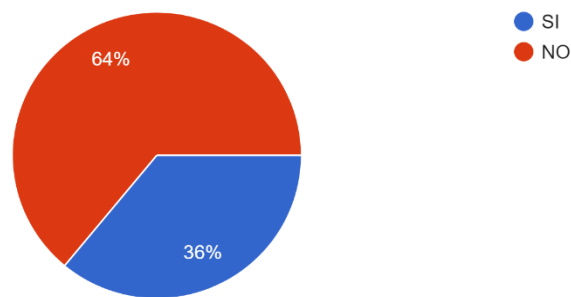
oportunidades y tratas igualitarios con los demás trabajadores. Esto refleja que la política de remuneración igualitaria se cumple en un bajo porcentaje y en ciertos sectores económicos.

En consecuencia, se evidencia que predomina una discriminación en cuanto a la remuneración de las personas con discapacidad donde se observa que la política de remuneración debería de garantizar una igualdad salarial evitando el incumplimiento de esta política.

Décima segunda pregunta

Figura 12

¿Conoce usted cuáles son las principales disposiciones del Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad?



Nota: Información de la encuesta.

Análisis:

Esta interrogante evidencia que los trabajadores de ambos sectores tienen conocimientos sobre las disposiciones del CT y la LOSEP en lo concerniente a las garantías de inclusión de las personas con discapacidad al sector laboral. Hay que recalcar que el 64% de trabajadores encuestados contestaron que sí tienen conocimientos en cuanto a las garantías que tienen las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

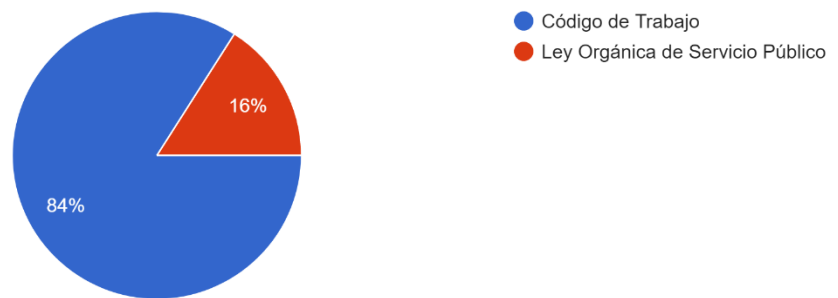
Sin embargo, el 36% restante desconoce de estas disposiciones lo que significa que se debería de incentivar no solo a los trabajadores sino a todas las personas que se informen y se sensibilicen sobre las disposiciones del CT y la LOSEP sobre la inclusión laboral de las personas

con discapacidad para así promover el cumplimiento efectivo de esta política que beneficia mucho a estas personas en el ámbito laboral.

Décima tercera pregunta

Figura 13

En su opinión, ¿Cuál cree usted que brinda garantías suficientes para la inserción y estabilidad laboral de personas con discapacidad?



Nota: Información de la encuesta.

Análisis:

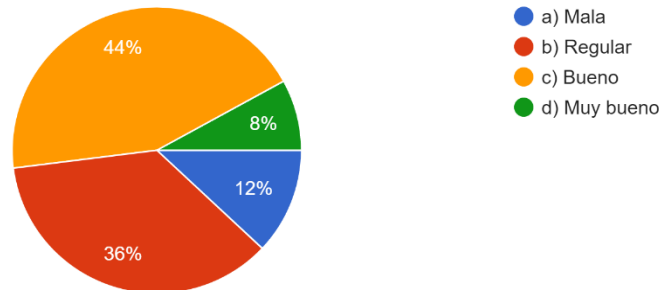
En esta interrogante se verificó que la mayoría de personas encuestadas trabajan y tiene conocimientos de las garantías de la inserción y estabilidad laboral. Sin embargo, el 84% de trabajadores con discapacidad encuestados dan a conocer que el CT brinda garantías suficientes para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Por otro lado, el 16% dio a conocer que la LOSEP brinda garantías suficientes en cuanto a la inclusión de estas personas al ámbito laboral. En consecuencia, la mayoría de personas que se encuentran trabajando dentro del sector público como del privado tiene mejores referencias al CT en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Décima cuarta pregunta

Figura 14

¿Cómo calificaría el nivel de cumplimiento de la política de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la empresa o institución que usted trabaja?



Nota: Información de la encuesta.

Análisis:

Se puede constatar que hay una leve ventaja positiva que representa el 52% de trabajadores encuestados que indican que se llega a cumplir la política de inclusión laboral, es decir el 44% mencionó que se cumple de manera buena esta política y el 8% de manera muy buena.

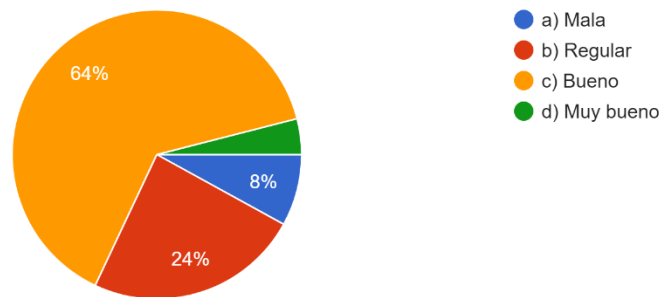
Sin embargo, de manera negativa respondieron un total de 48% indicando que no se llega a cumplir con las garantías de inclusión laboral, es decir, solo el 36% mencionó que se cumple de manera regular y el 12% mencionó que el cumplimiento de esta política es malo.

En consecuencia, en algunos lugares de trabajo como el sector público o privado se evidencia que el cumplimiento de estas disposiciones de la inclusión laboral que brinda el CT y la LOSEP no son cumplidas en su totalidad. Si bien en el cantón Antonio Ante existen personas con discapacidad activamente laborando es necesario asegurar que se cumpla de manera efectiva las garantías de inclusión laboral en todos los sectores públicos y privados.

Décima quinta pregunta

Figura 15

¿Cómo calificaría su experiencia laboral hasta el momento en cuanto al respeto de sus derechos y necesidades como persona con discapacidad?



Nota: Información de la encuesta.

Análisis:

En esta interrogante podemos constatar que el 64% de personas encuestadas calificaron que su experiencia laboral es buena significando que una mayoría tiene una percepción positiva en cuanto al respeto de sus derechos y necesidades en el entorno laboral. Por tal razón, este porcentaje es indicativo de que existen políticas públicas inclusivas que se adaptan a las necesidades de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

A pesar de que la mayoría tiene una expectativa positiva, existe un 24% que califica su experiencia como regular y un 8% que califica su experiencia como mala esto significa que estos porcentajes son bajos, pero se da por entendido que en ciertos sectores económicos públicos o privados no cumplen con los términos de adaptabilidad del entorno laboral lo cual hace que estas personas califiquen de manera regular y mala representado una proporción significativa en el cantón Antonio Ante.

El otro 4% de personas encuestadas con discapacidad calificó que su experiencia laboral es muy buena significando que es una minoría admirable ya que de tantas personas con

discapacidad que se encuentran trabajando y solo un porcentaje pequeño indicó que sus espacios de trabajo están adaptados con las necesidades de cada persona con discapacidad.

Como consecuencia la realidad de las personas con discapacidad que se encuentran trabajando de manera activa es positivo, ya que se evidencia que en las empresas o instituciones del sector público y privado se han centrado en cumplir con las disposiciones del CT y la LOSEP en cuanto a las adaptaciones necesarias que necesita las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral.

Por tal razón, al haber realizado la investigación de campo con la ayuda de las encuestas aplicadas a las personas con discapacidad que están en aptitud de trabajar, se demostró que tanto en el sector público como el privado no se llega a cumplir con las garantías de inclusión laboral de las personas con discapacidad demostrando que en el cantón Antonio Ante existe un déficit de programas que impulsen la inserción de estas personas al ámbito laboral.

Si bien es claro que en las instituciones y empresas del sector público como el privado se da cumplimiento parcial a ciertas garantías establecidas en el CT y LOSEP, sin embargo, estas disposiciones no se llegan a cumplir en su totalidad por lo que se considera importante mejorar y brindar recomendaciones sobre esta problemática con la finalidad de mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad y sobre todo que se respete su derecho al trabajo el que gozan todas las personas.

6.3 DISCUSIÓN

La discusión de los resultados obtenidos en esta investigación revela que las garantías de inserción y estabilidad laboral para personas con discapacidad en el Cantón Antonio Ante en 2022, destaca diferencias significativas en la eficacia y el alcance de ambas normativas. En este contexto, el Código del Trabajo establece un marco general para la inclusión laboral y la Ley Orgánica de Servicio Público introduce medidas más específicas para el sector público, evidenciando un enfoque más estructurado hacia la estabilidad laboral de las personas con discapacidad.

Sin embargo, el cumplimiento de estas garantías enfrenta desafíos comunes, como la insuficiente sensibilización y adaptación de los entornos laborales, lo que sugiere la necesidad de una estrategia integral que abarque tanto la legislación como la cultura organizacional para lograr una inclusión efectiva de las personas con discapacidad al ámbito laboral tanto en el sector público como en el privado.

Cabe considerar que las encuestas realizadas proporcionan perspectivas valiosas que enriquecen el análisis comparativo entre el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público, destacando experiencias prácticas y retos enfrentados en la aplicación de estas normativas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Estas percepciones enfatizan la necesidad de mejorar la implementación de las leyes y fomentar una cultura más inclusiva y efectiva para garantizar los entornos laborales de acuerdo a las necesidades de cada persona con discapacidad en las instituciones o empresas públicas como privadas en el cantón Antonio Ante.

En este sentido se comprende la complejidad de efectuar una verdadera inclusión laboral a través de políticas públicas y estrategias legales, ya que el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público establecen un marco sólido para fomentar la inclusión laboral de grupos vulnerables, donde se evidencia que en la práctica muestran una serie de desafíos que limitan su efectividad. Entre estos se encuentra la falta de conciencia y preparación de los entornos laborales, ya que se evidencia obstáculos de infraestructura y tecnológicos. Es importante recalcar que a pesar que se han dado pasos significativos hacia la inclusión, la brecha entre la legislación y su implementación efectiva sigue siendo evidente.

Esto resalta la importancia de adoptar una estrategia más integral que no solo se enfoque en la creación de normativas, sino también en su ejecución práctica, asegurando así la integración efectiva de todas las personas al mercado laboral, independientemente de sus particularidades. En definitiva, se requiere de políticas y medidas más concretas que aseguren la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad para que pueda desarrollarse profesionalmente y aportar al crecimiento económico del país, sin enfrentar barreras por motivos de género, origen, discapacidad u otros aspectos que lo distinguen.

7. CONCLUSIONES

Del presente estudio se tiene las siguientes conclusiones:

Tras un exhaustivo análisis de las disposiciones del Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público sobre la inserción y estabilidad laboral de personas con discapacidad, se concluye que ambas normativas presentan mínimas diferencias en materia de inclusión laboral, por tal razón las dos normativas garantizan plenamente los derechos que asisten a las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Sin embargo, la investigación reveló que tanto en las instituciones del sector público como empresas privadas hacen caso omiso a las disposiciones de estas leyes, ya que no se llega a cumplir a cabalidad las garantías de inserción y estabilidad laboral que tienen las personas con discapacidad como lo establece la Ley Orgánica de Discapacidades.

El Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público son instrumentos jurídicos claves para promover la igualdad laboral y eliminar barreras para las personas con discapacidad, no obstante, se comprobó que existen falencias en la aplicación efectiva de estas normas. Esto evidencia la necesidad urgente de fortalecer la supervisión y control para garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Hay que destacar que durante la investigación se comprobó que en el sector privado se está dando más apertura a la política de inclusión laboral a diferencia del sector público. Si bien son resultados positivos para el sector privado aún existen vacíos legales que impiden la efectividad total de la inclusión laboral de estas personas, ya que apenas alcanza el 1%, muy por debajo del 4% como está establecido legalmente y como consecuencia muchas de estas personas se emplean de manera independiente o informal.

Si bien, en el cantón Antonio Ante existen diferentes instituciones y empresas públicas como privadas con capacidad para incorporar a personas con discapacidad a puestos de trabajo, se demostró que estas personas no están accediendo ni ejerciendo sus derechos laborales como lo estipula la Ley.

Los resultados de las encuestas realizadas a las personas con discapacidad que se encuentran actualmente laborando confirman un bajo nivel de cumplimiento de las cuotas de inclusión y un déficit de programas efectivos que promuevan la inserción y la estabilidad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Lo que es necesario implementar acciones y medidas concretas para hacer efectivos los derechos y garantías que reconoce el marco legal a este grupo vulnerable.

8. RECOMENDACIONES

Del estudio descrito me permito realizar las siguientes recomendaciones:

Se recomienda que el Estado y el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades que es el órgano principal de vigilar que no se vulneren los derechos de las personas con discapacidad se preocupe por aumentar más control a las distintas instituciones y empresas del sector público como el privado con el fin de mejorar el cumplimiento de las garantías de inserción y estabilidad laboral de las personas con discapacidad.

Es necesario que se promuevan reformas legales que fortalezca los mecanismos de exigibilidad y sanción por incumplimiento de las normas de inclusión laboral de personas con discapacidad para asegurar que todas las instituciones y empresas del sector público y privado incorporen activamente a personas con discapacidad realizando los ajustes necesarios que garanticen el buen desarrollo de sus actividades laborales.

El Ministerio de Trabajo implemente programas periódicos de sensibilización y concientización dirigidos a los empleadores públicos y privados sobre la importancia de incluir a las personas con discapacidad al ámbito laboral. Estos programas deberían realizarse por lo menos unas dos veces al año con el objetivo de promover e incentivar la vinculación laboral de las personas con discapacidad a sectores productivos del país.

Se recomienda que el Estado a través del Ministerio de Trabajo fortalezca los mecanismos de monitoreo para verificar el cumplimiento de las políticas de inclusión laboral de las personas con discapacidad en las instituciones o empresas del sector público y privado. Estos

mecanismos implican realizar inspecciones periódicas, además de requerir la presentación de informes que permitan identificar los obstáculos que tienen las personas con discapacidad para así diseñar mecanismos más efectivos que garanticen la inclusión laboral de estas personas.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANID. (20 de Agosto de 2022). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Obtenido de Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades: <https://drive.google.com/file/d/1QY5kILIOCI7v6A77CH-8ET1qDwh1YzOu/view?pli=1>
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Bietti, M. F. (6 de Marzo de 2023). Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: Principales desafíos de los sistemas de protección social. *Principales desafíos de los sistemas de protección social*, pág. 5. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/content>
- CDPC. (s.f.). *Convención sobre los Derechos de las Personas*. Obtenido de <https://www.acnur.org/es-es/sites/es-es/files/legacy-pdf/5b6cb1524.pdf>
- CEPAL. (27 de Junio de 2023). *La Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. Obtenido de La inclusión laboral es un factor crítico para reducir la desigualdad y la informalidad en América Latina y el Caribe: <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-inclusion-laboral-es-un-factor-critico-reducir-la-desigualdad-la-informalidad-america>
- Código del Trabajo. (4 de Diciembre de 2023). Obtenido de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>
- CONADIS. (2021). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. (G. d. servicios, Productor) Obtenido de De los sustitutos de personas con discapacidad: https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/08/guia_tramites_2021.pdf

- Constitucion de la República del Ecuador. (2008). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Corte IDH. (s.f.). Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Atención especial y prioritaria que merecen las personas con discapacidad*. Obtenido de Atención especial y prioritaria que merecen las personas con discapacidad: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/fichas/furlan.pdf>
- Hierro, F. (2022). *Colectivos vulnerables e inserción laboral: retos y propuestas*. Dykinson.
- INEC. (23 de Abril de 2023). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-abril-2023-2/>
- Ley Orgánica de Servicio Público. (29 de Marzo de 2023). *LOSEP*. Obtenido de https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf
- LOD. (6 de Mayo de 2019). *Ley Orgánica de Discapacidades* . Obtenido de https://www.pichincha.gob.ec/images/xvillamarin/lotaip/anexos/2019/lit_a/a2/ley_organica_de_discapacidades_jun_19.pdf
- López, M., & Marzá, A. (2021). Los Derechos de las Personas con Discapacidad en la era COVID-19. BOSCH.
- LOSEP. (06 de Octubre de 2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Obtenido de https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2023/04/ECLEX-PRO-PUBLICO-LEY_ORGANICA_DE_SERVICIO_PUBLICO_LOSEP.pdf
- Mancheno, G., Guaranga, J., & Pilco, V. (2022). Derechos condicionados de las personas con Discapacidad dentro del ámbito laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S5), 148-157.

- Maya, O., Yanez, C., & Pincay, W. (2022). Reconocimientos de los derechos holísticos para la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad. *Polo de Conocimiento* , 1680-1701.
- Mina, & Barzola. (2018). *Insercion laboral de las personas con discapacidad en Ecuador*. Obtenido de <https://es.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- Ministerio de Salud Pública . (7 de Enero de 2019). *Acuerdo Ministerial No. 0305-2018*. Obtenido de Calificación de Discapacidad: https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/12/Manual_Calificaci%C3%B3n-de_Discapacidad_2018.pdf
- Ministerio de Salud Pública. (2022). *Secretaria Nacional de Planificación*. Obtenido de Atención Integral e Integradora a Personas con Discapacidad, Rehabilitación y Cuidados Especiales en Salud a Nivel Nacional: <https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/03/SNP-MSP-informe-eval-resultados-proy-discapacidad-dic-2022.pdf>
- OMS. (7 de Marzo de 2023). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 1 de Diciembre de 2023, de Notas descriptivas OMS: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- OPS. (2022). *Organización Panamericana de la Salud*. Obtenido de Discapacidad : <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Pérez, L. (2023). *Las personas en situación de discapacidad como sujetos del Derecho civil y familiar*. Ediciones Jurídicas Olejnik.
- Pinos, C., & Yugsi, M. (10 de Mayo de 2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público. (I. y. Polo de Capacitación, Ed.) pág. 211. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.1902>

Vivva. (16 de Julio de 2019). *Cómo adaptar los puestos de trabajo para las personas con discapacidad*. Obtenido de <https://vivva.es/adaptar-puestos-trabajo-personas-discapacidad/>

Weller, J. (2020). *Inclusion and exclusion in Latin America*. Obtenido de Employment challenges in contexts of inequality: <https://www.cepal.org/en/publications/47486-inclusion-and-exclusion-latin-america-employment-challenges-contexts-inequality>

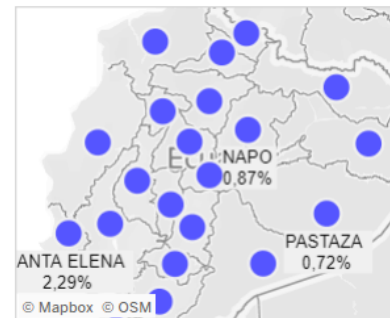
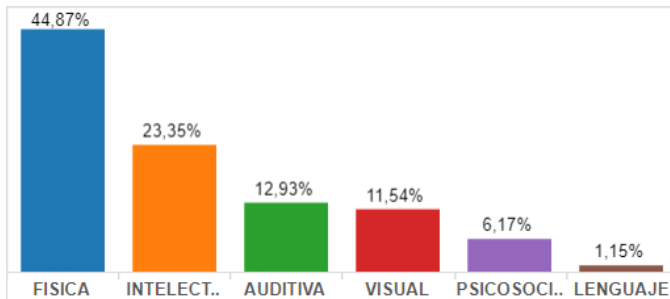
10. ANEXOS

Anexo 1.

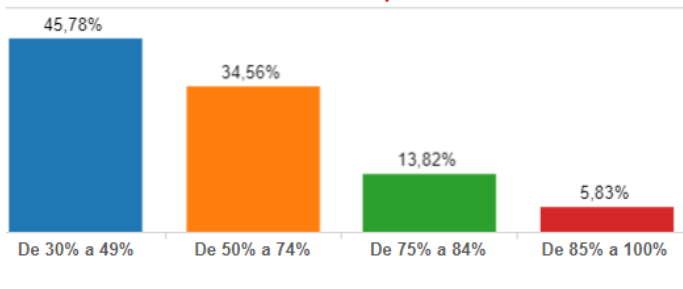
TOTAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD REGISTRADAS EN EL REGISTRO NACIONAL DE DISCAPACIDAD

TOTAL: 480.776

Tipo de Discapacidad



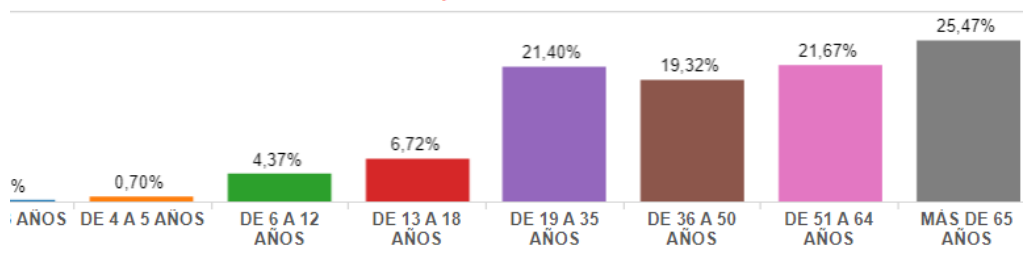
Grado de Discapacidad



Género No. Registros

Género	No. Registros
Femenino	209.219
Masculino	271.557

Grupos Etarios



a la Igualdad de Discapacidades-CONADIS

Anexo 2.



Anexo 3.

1/2/24, 1:02

Encuesta para las personas con discapacidad sobre el nivel de cumplimiento de las garantías de inserción y estabilidad laboral a ...

Encuesta para las personas con discapacidad sobre el nivel de cumplimiento de las garantías de inserción y estabilidad laboral a personas con discapacidad.

1. 1. ¿Conoce usted que es una discapacidad?

Selecciona todos los que correspondan.

- Sí
 No

2. 2. ¿Qué tipo de Discapacidad tiene Usted?

Marca solo un óvalo.

- a) Discapacidad auditiva
 b) Discapacidad física
 c) Discapacidad intelectual
 d) Discapacidad de lenguaje
 e) Discapacidad psicosocial
 f) Discapacidad visual
 g) Discapacidad múltiple
 h) Otros

3. 3. ¿En qué nivel de discapacidad se encuentra usted?

Marca solo un óvalo.

- a) Discapacidad nula
- b) Discapacidad leve
- c) Discapacidad moderada
- d) Discapacidad grave
- e) Discapacidad muy grave

4. 4. ¿Usted actualmente se encuentra trabajando?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

5. 5. Su trabajo es:

Marca solo un óvalo.

- Formal
- Informal
- Bajo relación de dependencia
- Otro

6. 6. A su criterio. ¿Siente que la empresa o institución para la que trabaja ha realizado los ajustes necesarios para facilitar el buen desempeño de sus funciones?

Marca solo un óvalo.

- SI
- NO

7. **7. En su opinión. ¿Cómo se siente usted en su trabajo?**

Marca solo un óvalo.

- a) Bien
- b) Muy bien
- c) Más o menos
- d) Mal
- e) Pésimo

8. **8. En su trabajo usted tiene un horario flexible para asistir a citas medias, tomar sus medicamentos, realizar rehabilitación, etc.**

Marca solo un óvalo.

- SI
- NO

9. **9. Su trabajo a qué sector pertenece:**

Marca solo un óvalo.

- Público
- Privado

10. **10. ¿ Usted ha sentido el riesgo de perder su trabajo por su condición de discapacidad?**

Marca solo un óvalo.

- SI
- NO

11. **11. ¿Cree usted que su discapacidad ha afectado su remuneración o beneficios que recibe en su trabajo en comparación de sus compañeros?**

Marca solo un óvalo.

- SI
 NO

12. **12. ¿Conoce usted cuáles son las principales disposiciones del Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad?**

Marca solo un óvalo.

- SI
 NO

13. **13. En su opinión, ¿Cuál cree usted que brinda garantías suficientes para la inserción y estabilidad laboral de personas con discapacidad?**

Marca solo un óvalo.

- Código de Trabajo
 Ley Orgánica de Servicio Público

14. **14. ¿Cómo calificaría el nivel de cumplimiento de la política de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la empresa o institución que usted trabaja?**

Marca solo un óvalo.

- a) Mala
 b) Regular
 c) Bueno
 d) Muy bueno

15. **¿Cómo calificaría su experiencia laboral hasta el momento en cuanto al respeto de sus derechos y necesidades como persona con discapacidad?**

Marca solo un óvalo.

- a) Mala
- b) Regular
- c) Bueno
- d) Muy bueno

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Anexo 4.

Fotografías

**Discapacidad
Auditiva**



**Discapacidad de
Lenguaje**



**Discapacidad
Física**



**Discapacidad
Intelectual**



**Discapacidad
Física**



**Discapacidad
Física**

