

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE IBARRA

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

INFORME FINAL DE PROYECTO

TEMA:

"ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ACTIVIDAD FLORÍCOLA EN LA PARROQUIA TABACUNDO, PERTENECIENTE AL CANTÓN PEDRO MONCAYO, DESDE LA APROBACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDAD"

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

ABOGADO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

13. DERECHO, PARTICIPACIÓN, GOBERNANZA, REGÍMENES POLÍTICOS E INSTITUCIONALIDAD

AUTORA: SILVIA JANETH CASTILLO CABASCANGO

ASESORA: DRA. AMPARO DEL CARMEN ERAZO CLERQUE

IBARRA, ABRIL 2021

CERTIFICACIÓN DE ASESOR

Ibarra, 18 de mayo del 2021

Dra. Amparo del Carmen Erazo Clerque
ASESOR

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 Sede Ibarra (PUCESI); en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

(f:) .....
Dra. Amparo del Carmen Erazo Clerque
C.C: 1001787777

PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

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

(f): .....

Dra. Amparo del Carmen Erazo Clerque

C.C: 1001787777

(f): .....

Dr. Henry Francis Franco Franco

C.C.: 1002188603

(f): .....

Dr. Joaquín Lalama Proaño

C.C.: 1001772308

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Silvia Janeth Castillo Cabascango, 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 utilizaciones 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, 18 de mayo del 2021

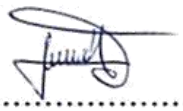
f): .....

Silvia Janeth Castillo Cabascango

C.C.: 172389058-6

AUTORÍA

Yo, Silvia Janeth Castillo Cabascango, portador de la cédula de ciudadanía No. 172389058-6, declaro que la presente investigación es de total responsabilidad del autor, y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.



f): .....

Silvia Janeth Castillo Cabascango

C.C.: 172389058-6

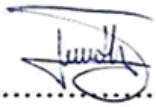
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: Silvia Janeth Castillo Cabascango con número de cédula 172389058-6, autor del trabajo de grado intitulado: "Análisis de la aplicación de los derechos laborales de las personas con discapacidad en la actividad florícola en la parroquia Tabacundo, perteneciente al cantón Pedro Moncayo, desde la aprobación de la Ley Orgánica de Discapacidad", 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 Sede- 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 Sede Ibarra a difundir a través del Repositorio Digital de la PUCESI el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ibarra, 18 de mayo del 2021



(f).....

Silvia Janeth Castillo Cabascango

C.C.: 172389058-6

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación en primer lugar a Dios, por darme la vida, para poder cumplir cada una de mis metas, así también agradezco a madre María Inés Cabascango, a mi Padre José Castillo, que pesar de que no se encuentran conmigo en este momento, siempre han estado apoyándome y demostrándome lo mucho que confían en mí, a mi abuelita, Rosa María Fernández, por cuidarme y guiarme por el buen camino, a mi tía Olimpia Cabascango, que me cuidó desde niña, a mis hermanos Angélica y Alex que han sido mi apoyo y motivación para seguir adelante, en sí quiero agradecer a toda mi familia y amigas que forman una parte importante de mi vida.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por ser mi fortaleza y darme la vida para seguir adelante y poder cumplir todas las metas que me he propuesto, y permitirme seguir junto a mi familia, en sí agradezco a todos mis seres queridos que han sido un gran apoyo en todo momento, por siempre confiar en mí y darme los mejores consejos para nunca darme por vencida.

A mi tutora de tesis que me ha guiado para poder culminar el presente trabajo de titulación, por ser una gran docente e impartir sus conocimientos, siendo que todos eso me ayudará a futuro para ser una gran persona y profesional, a todos los docentes que han sido parte de mi formación, de quienes he recibido valiosos conocimientos, experiencia y ciencia, así también a las personas que con su capacidad y voluntad supieron guiarme en este trabajo de investigación.

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra por haberme permitido estudiar en tan prestigiosa institución la carrera de jurisprudencia, me han dejado grandes enseñanzas, tales como valores y a ser mejor persona.

ÍNDICE

RESUMEN 1
ABSTRACT 2
1. INTRODUCCIÓN 3
2. ESTADO DEL ARTE 8
3. MATERIALES Y MÉTODOS 18
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 20
4.1 Análisis documental 20
4.2 Análisis de las Encuestas 29
4.3 Discusión 38
5. CONCLUSIONES 39
6. RECOMENDACIONES 41
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 42
8. ANEXOS 46

Índice de Tablas

Tabla 1 31
Tabla 2 32
Tabla 3 33
Tabla 4 34
Tabla 5 35
Tabla 6 36
Tabla 7 37
Tabla 8 37
Tabla 9 38
Tabla 10 39

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 31
Ilustración 2 32
Ilustración 3 33
Ilustración 4 34
Ilustración 5 35
Ilustración 6 36
Ilustración 7 37
Ilustración 8 38
Ilustración 9 39
Ilustración 10 40

RESUMEN

El presente artículo científico intitulado *"Análisis de la aplicación de los derechos laborales de las personas con discapacidad en la actividad florícola en la parroquia Tabacundo, perteneciente al cantón Pedro Moncayo, desde la aprobación de la Ley Orgánica de Discapacidad"* el cual, se ha formulado con la finalidad de determinar si se ha dado cumplimiento a lo que establece la legislación ecuatoriana acerca de los derechos en el ámbito laboral que tienen aquellas personas que tienen discapacidad, en este sentido la inserción laboral, que deben dar cumplimiento todas las organizaciones o empresas privadas o públicas. En este estudio en particular se enfoca en las empresas florícolas, con el objeto que estas personas puedan acceder a un trabajo digno acorde a sus capacidades respetando la igualdad de oportunidades erradicando la discriminación por su condición física o mental. Para finalmente establecer si las empresas florícolas en la parroquia Tabacundo del cantón Pedro Moncayo cumplen con la disposición legal de haber contratado al mínimo porcentaje de trabajadores con discapacidad desde la aprobación de la Ley Orgánica de Discapacidades.

El objetivo principal ha sido analizar la aplicación de los derechos que gozan las personas que tienen alguna discapacidad desde la promulgación en el año 2012 de la Ley de Discapacidades, para establecer si se ha dado cumplimiento a este mandato legal, para dar cumplimiento a ello, se revisó y analizo la doctrina y la legislación disponible a nivel nacional e internacional, para lo cual, se empleó el enfoque cualitativo y cuantitativo, es decir mixto, con nivel de profundidad descriptivo, guiado por medio del método normativista y socio jurídico que fueron aplicados mediante la revisión documental y las entrevistas realizadas a profesionales especialistas en derecho laboral, que permitieron alcanzar objetivos propuestos.

PALABRAS CLAVES: Derechos laborales, igualdad, no discriminación, personas con discapacidad, empresas florícolas.

ABSTRACT

This scientific article entitled "Analysis of the application of the labor rights of people with disabilities in the floricultural activity in the Tabacundo parish, belonging to the Pedro Moncayo canton, since the approval of the Organic Law on Disability" which has been formulated with The purpose of determining whether the provisions of Ecuadorian legislation regarding the rights in the workplace of people with disabilities have been complied with, in this sense, labor insertion, which all private or public organizations or companies must comply with. . This particular study focuses on flower companies, with the aim that these people can access a decent job according to their capabilities, respecting equal opportunities, eradicating discrimination based on their physical or mental condition. To finally establish if the flower companies in the Tabacundo parish of the Pedro Moncayo canton comply with the legal provision of having hired the minimum percentage of workers with disabilities since the approval of the Organic Law on Disabilities.

The main objective has been to analyze the application of the rights enjoyed by people who have a disability since the enactment in 2012 of the Disabilities Law, to establish if this legal mandate has been complied with, to comply with it, The doctrine and legislation available at the national and international level was reviewed and analyzed, for which, the qualitative and quantitative approach was used, that is, mixed, with a descriptive depth level, guided by the normative and socio-legal method that were applied. Through documentary review and interviews with professionals specializing in labor law, which made it possible to achieve the proposed objectives.

KEY WORDS: Labor rights, equality, non-discrimination, people with disabilities, flower companies.

1. INTRODUCCIÓN

En el presente estudio abordado tiene fundamento a raíz de publicación y entrada en vigencia de la Constitución de la República, en la cual, se han establecido las facultades que tienen las personas que tienen discapacidad en calidad de grupo de atención prioritaria, en virtud de que por décadas han sido discriminados e inobservados por la sociedad y las autoridades, es así que se realiza este trabajo de investigación se efectúa a fin de evidenciar la realidad actual que palpan este grupo de personas en cuando a sus derechos laborales.

Por lo tanto, se debe resaltar que uno de los derechos primordiales de todo ser humano, es contar con un trabajo que se acople a sus capacidades, habilidades y conocimiento en donde predomine el respeto y la no discriminación, promoviendo la integración en el campo laboral, mejorando así las condiciones de vida de este grupo de personas, y de esta manera dejarían de ser una carga dentro del hogar y pasarían a formar parte del crecimiento económico del país. Para lo cual, por medio de las políticas de gobierno, en los años pasados se han promulgado normas legales para precautelar los derechos de las personas con discapacidad en todos los niveles, tal es el caso que se expidió la Ley Orgánica de Discapacidad, en la cual se compilan todos los derechos y mecanismos para su cumplimiento.

La investigación se enfoca en analizar la aplicación del derecho al acceso al trabajo de las personas con discapacidad en las florícolas ubicadas en la parroquia Tabacundo, perteneciente al cantón Pedro Moncayo, tomando en consideración desde el año 2012 que se aprobó la Ley Orgánica de Discapacidad, con el propósito de verificar si se cumple con el porcentaje establecido en la norma; respecto de la contratación de las personas que poseen algún tipo de discapacidad y que vayan de la mano con las demás normas jurídicas, tales como: El Plan Nacional de Desarrollo “Toda una Vida 2017-2021”; Constitución del Ecuador (2008), Ley Orgánica de Discapacidades (2012); Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades (2017), entre otras.

Ante la latente falta de oferta que existe en el mercado laboral para las personas con discapacidad, este grupo prioritario recurre a diferentes alternativas para sobrevivir y obtener ingresos económicos en las familias que tienen como integrantes a personas con discapacidad, en relación a que el ingreso económico es solo uno de los puntos principales, sin contar con el tema de salud, educación, cuidados por los que deben convivir a diario con la lucha constante de tener un futuro mejor.

El objeto de las normativas vigentes es regular el porcentaje de contratación laboral de las personas con discapacidad, para determinar si se da cumplimiento a la cantidad mínima regulada por la misma, por cuanto esto no se da cumplimiento por parte de muchas de las empresas privadas, las cuales intentan aparentar cumpliendo con el mínimo del porcentaje conforme se ha expresado en la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) como se detalla a continuación:

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

En secuencia de lo expuesto, se debe resaltar que en las últimas décadas se han realizado análisis de la inserción de las personas que tienen discapacidad en el campo laboral, el cual ha sido objeto de muchas investigaciones y conflictos. Por un lado, generalmente se ha hecho consuetudinario el mirarlos realizar actividades para su desarrollo dentro de su entorno familiar (terapia, educación, salud, entre otras), su poca participación en muchos medios ha sido por pertenecer a al grupo de atención prioritaria en virtud que tienen algún tipo de discapacidad. Estas dos situaciones evidencian un amplio debate sobre la dirección y la naturaleza de la relación que existe entre las dos; muchos han sugerido que al no incluirlos en otros roles ha sido para protegerlos de lo que puedan sufrir al pretender que se inserten a la sociedad y empiecen a desenvolverse por sí solos, sin que nadie los vigile.

Una forma de evaluar su participación en el ámbito laboral en esta indagación, es efectuar el respectivo estudio para verificar si las empresas florícolas que existen en la parroquia de Tabacundo, como primer punto de análisis cuentan con personal con discapacidad que laboran en sus empresas en actividades de oficina o en la producción; como segundo punto si mencionadas organizaciones reconocen los derechos de las personas que tienen discapacidad como un aporte a su producción y son considerados parte del crecimiento dentro de sus empresas; y el tercero es analizar mediante el presente estudios la ejecución de las normativas vigentes creadas para su aplicación en beneficio de todas las personas que poseen alguna discapacidad.

El análisis de la aplicación de los derechos laborales de las personas con discapacidad es prioridad del Estado ecuatoriano, lo que ha generado la creación de nuevas políticas públicas que vayan de la mano con los elementos plasmados en la Declaración de Derechos Humanos, priorizando que todos somos iguales ante la ley sin distinción, tenemos derechos a la protección contra toda discriminación y sobre todo plasmar el derecho al trabajo que busca brindar la protección contra el desempleo.

De la misma forma, en el contexto global han tenido lugar importantes avances en la determinación de los derechos de las personas que tienen alguna discapacidad y los mecanismos de protección; conforme a lo cual, desde esta perspectiva el Estado, a través de sus autoridades jurisdiccionales dependientes del poder ejecutivo deben promover oportunamente las condiciones favorables a través de las políticas confiables, que permitan encaminar a una mejor aplicación de un conjunto de políticas públicas y con ello el funcionamiento de herramientas idóneas para su efectiva aplicación.

En consecuencia, la afectación de los derechos de las personas que poseen alguna discapacidad es fenómeno social, por ello que nace la interrogante de si en la realidad se aplican los derechos laborales de las personas con discapacidad por parte de las empresas florícolas en la parroquia de Tabacundo, ya que, con el transcurso de los años, la atención brindada a los grupos vulnerables, en este caso, las personas con discapacidad, han sido un desafío para el Estado ecuatoriano, al adoptar medidas a favor de dichas personas que

también tienen derechos y oportunidades donde predominan la igual, equidad, trabajo y la no discriminación como lo enunciamos anteriormente.

La relevancia de esta investigación está ligada al análisis de condiciones de los derechos laborales de las personas con discapacidad en las empresas florícolas de la parroquia Tabacundo, cantón Pedro Moncayo, Provincia de Pichincha, Ecuador, puesto que las personas con discapacidad sufren una mayor desprotección por parte de las instituciones públicas y privadas, dificultándoles de esta manera incluirse en el medio laboral, esto ayudará a formular recomendaciones orientadas a promover la integración laboral de las personas con discapacidad en las empresas florícolas.

Este estudio beneficia efectivamente a grupos los de atención prioritaria que son las personas que tienen discapacidad porque por medio de esta indagación se establecerá el cumplimiento por parte de las empresas florícolas de la parroquia de Tabacundo de contratar personal con discapacidad. Se aporta a las familias, ya que, las personas con discapacidad dependen de ellos para el desarrollo, estabilidad económica y funcionalidad; Se beneficia al Estado, debido a que, como ente de control, velará el cumplimiento legal de las normativas vigentes creadas para evitar que se violen los derechos de las personas con discapacidad, ya que promueve la reinserción de las personas con algún tipo de discapacidad en los sectores públicos y privados en el sector laboral. Finalmente se beneficia a los profesionales del derecho pues este estudio engloba los derechos laborales de las personas con discapacidades, conforme lo establece la legislación ecuatoriana para que por medio de su labor profesional puedan promover el cumplimiento de estos derechos fundamentales.

Se presenta una investigación actual y original dada que la misma es inédita dentro de la parroquia de Tabacundo, pues las investigaciones realizadas de otros profesionales son dirigidas hacia otros enfoques, lo cual permite evidenciar la necesidad e importancia de poner en manifiesto la relación directa entre el análisis de la aplicación de los derechos de las personas con discapacidad con las empresas florícolas del sector.

Conforme a lo expuesto, esta indagación se encuentra conforme a lo manifestado en el “Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida" de Ecuador en el Eje 1, en el cual expresa: “Derechos para todos durante toda la vida” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017), debido a que, este análisis esta direccionado a evidenciar como las empresas han integrado dentro de la administración la inclusión e integración de las personas con discapacidad en las empresas florícolas de la parroquia Tabacundo, del cantón Pedro Moncayo.

En el mismo sentido, se encuentra de acorde a la línea de investigación número trece de la Pontifica Universidad Católica del Ecuador que se determina: “Derecho, participación, gobernanza, regímenes políticos e institucionalidad”, en virtud que, se efectuó el respectivo análisis para determinar los derechos de las personas con discapacidad a prestar sus servicios laborales en las empresas florícolas de la parroquia Tabacundo conforme lo expresa la legislación ecuatoriana.

Finalmente se ha formulado la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo las empresas realizan el análisis de la aplicación de los derechos laborales de las personas perteneciente al cantón Pedro Moncayo, desde la aprobación de la Ley Orgánica de Discapacidad?, el cual será respondido por medio del *objetivo general* que es: Analizar la aplicación de los derechos laborales de las personas con discapacidad en la actividad florícola en la parroquia Tabacundo, perteneciente al cantón Pedro Moncayo, desde la aprobación de la Ley Orgánica de Discapacidad en el año 2012. Conjuntamente se han desarrollado los *objetivos específicos* para cumplir con este fin que son:

- Revisar la legislación ecuatoriana que protege el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y genera la obligación de la inserción laboral con un porcentaje mínimo de trabajadores con discapacidad.

- Indicar cuál es el porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran desempeñando labores en las empresas florícolas de Tabacundo perteneciente al

cantón Pedro Moncayo, desde la aprobación de la Ley Orgánica de Discapacidades en el año 2012.

- Determinar la eficacia de la Ley Orgánica de Discapacidades en la inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas florícolas de Tabacundo perteneciente al cantón Pedro Moncayo.

2. ESTADO DEL ARTE

La inserción laboral de las personas que tienen discapacidad es un tema de actualidad que tiene tal relevancia que ha sido investigada por diferentes académicos a nivel nacional e internacional. Fundamentos con los cuales se efectúa el presente acápite, como base del análisis que conllevará a proporcionar evidencia bibliográfica, puesto que, se ha compilado de las diferentes fuentes indexadas de consulta, las investigaciones desarrolladas desde hace algunos años atrás, contribuyendo al presente estudio.

El trabajo es un derecho fundamental que todas las personas tienen, sin ninguna clase de distinción, es así que, las personas con discapacidad son titulares de los derechos fundamentales al igual que el resto de ciudadanos ecuatorianos. El tema no ha sido estudiado por otros profesionales en la parroquia Tabacundo, del cantón, Pedro Moncayo, provincia de Pichincha, lo que promueve el interés sobre las personas que forman parte de los grupos vulnerables y de evidenciar la situación actual dentro de las empresas florícolas.

En el ámbito nacional se evidencia que, si se han efectuado estudios direccionados a abordar esta problemática social, por lo cual, Ordoñez, C. (2011) ha realizado un análisis a cerca sobre las facultades de las personas con discapacidad de ser integradas en el trabajo en las diferentes empresas, en su obra titulada: "*Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador*", expresa:

> La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo. El

> acceso al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra en las agendas sociales pendientes de muchos países, pues falta socialización para comprender que estas personas son seres humanos que gozan de derechos y obligaciones, al igual que el resto de la población, salvo que deben tener cierto tipo de protección, pues una discapacidad sí es un limitante en determinados momentos. En el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, se requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad. (p. 145)

En la mencionada obra, se hace mención a la inclusión laboral en el contexto ecuatoriano cuya finalidad ha sido promover la disminución de desigualdad promoviendo la contratación laboral de las personas que poseen alguna discapacidad para que puedan efectuar actividades adecuadas a su condición y obtener una compensación económica para sustentarse a sí mismos y su familia, apoyando activamente al desarrollo del país a través de la colaboración productiva.

En el mismo sentido, Narváez, S. (2014) en su estudio intitulado "*Análisis jurídico de las personas con discapacidad y su amparo en la legislación ecuatoriana*" hace alusión:

> La falta de fuentes de empleo para las personas con discapacidad, es un problema de interés estatal en vista que afecta la economía y desarrollo de los las familias que tiene es su hogar a una persona con discapacidad, este problema viene agravándose por la falta de capacitación a las personas con discapacidad. La normativa vigente no se encuentra adecuada a la realidad social del país, es por ello que las personas con discapacidad sufren violaciones en sus derechos educativos y laborales por parte de personas naturales y jurídicas. El Estado debe implementar políticas que vayan en beneficio de las personas con discapacidad, creando centros educativos para capacitar a las personas con discapacidad de acuerdo a sus capacidades y funcionalidades motrices y crear fuentes de empleo para que estas personas sean reinsertadas en el campo laboral del país, dándoles el privilegio de tener el derecho del buen vivir de forma decorosa y digna. (p. 109).

Las personas con discapacidad tienen el derecho a obtener un trabajo remunerado bajo las condiciones legales en función del principio de igualdad y no discriminación, deben ir de la mano con las políticas públicas en el ámbito laboral encaminadas a mejorar el nivel de oportunidades en las diferentes empresas públicas y privadas, procurando su formación y capacitación para la reintegración eficaz de este grupo prioritario al desarrollo de actividades productivas.

La discriminación de las personas con discapacidades es una realidad que se vive actualmente en el Ecuador, que de cierta forma dificulta la contratación laboral, por lo cual, Vinueza, N. (2014) en su análisis denominado: "*Discriminación de los trabajadores con capacidades especiales en las empresas privadas de la ciudad de Quito: una violación clara al artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador vigent*e", afirma:

> La discriminación laboral de una persona con discapacidad perjudica su desempeño personal, impidiendo que pueda desarrollar una vida digna y libre de discriminación o estigmatización, por lo que es necesario conocer sobre las normas y políticas aplicadas por el Estado Ecuatoriano a favor de este sector poblacional, así como los diversos instrumentos internacionales que les pudieren ser atribuibles, a fin de buscar, la mejor forma posible de erradicar la discriminación laboral de toda índole, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y permitir mejorar su calidad de vida, como parte integral de la sociedad a la que pertenecen. (p. 5)

En el Ecuador no se han configurado formas de control idóneas y eficaces para erradicar la discriminación de las personas con discapacidad por parte de las organizaciones productivas, a pesar, que la Constitución, la Ley de Orgánica de Personas con Discapacidad y el Código del Trabajo han consagrado un compendio de regulaciones con respecto a la inclusión laboral donde se garantiza la protección y garantía de su cumplimiento en el sector laboral como una medida de promover la igualdad social y económica.

En la misma línea de lo expuesto, Escobar, S (2015) en su estudio titulado "*Obligaciones del empleador y las personas con discapacidad en las instituciones del sector público de la ciudad de Ambato*", defiende:

> En el Ecuador en lo que se refiere a las obligaciones del empleador y las personas con discapacidad en las instituciones del sector público, el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL), conjuntamente con todas las instituciones del Estado tienen en su organigrama estructural funcional el fomentar el cumplimiento de obligaciones de todos los derechos laborales contenidas en el Código del Trabajo y leyes conexas; realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral en las empresa según el porcentaje que determina la Ley. (p. 4)

En el contexto ecuatoriano conforme a la legislación vigente se evidencia que mediante el Estado y demás instituciones se encargan de coordinar acciones determinadas con la finalidad de ejercer control sobre el cumplimiento de contratar personas con discapacidad beneficiando a las empresas con incentivos como la reducción de impuestos que efectivamente incentivan a contratar a este grupo de personas. Asimismo, es necesario precisar que las acciones estatales en coordinación con los ministerios y demás organismos deben promover la creación y ejecución de políticas públicas para mejorar la situación actual de las personas con discapacidad, en virtud de que un gran número de este grupo de personas no ha podido acceder a un trabajo digno.

Por otro lado, Lalvay, E (2016) en su obra denominada: "*Trabajo social en la inclusión laboral de las personas con discapacidad", menciona:*

> La integración de personas con discapacidad en las empresas se ve obstaculizada muchas veces por barreras de diversa índole, principalmente culturales, lo que contribuye al crecimiento de una cultura de discriminación, en ocasiones existe cierta resistencia de las empresas o empleadores a contratar a personas con discapacidad por el desconocimiento sobre sus potencialidades para el trabajo, por el prolongado proceso de integración laboral, lo que implica adaptación del empleado, empleador, equipo de trabajo y resistencia a la reinserción laboral de personas con discapacidad por riesgos de trabajo (p. 20)

Las brechas sociales y culturales son las que permiten la existencia de discriminación o no aceptación de las personas con discapacidad, razón por la cual, no se les otorga la oportunidad de obtener un trabajo, en virtud de que estas personas si bien tienen limitaciones, no quiere decir que no puedan desarrollar algunas actividades en concreto, por lo cual, es importante educar a las personas a entender estas condiciones que no son negativas sino por el contrario, que todos deben promover esta cultura de igualdad para hacer cumplir los derechos fundamentales de este grupo vulnerable.

Conforme a lo expresado en anteriormente, Orlando, R., y Cifuentes, A (2015) en su estudio intitulado "*Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en centros comerciales del sector norte de comidas rápidas de la ciudad de Guayaquil, periodo 2014"*, manifiestan:

> (…) las personas con discapacidad presentan una gran problemática que es la dificultad de ser contratados, o vinculados en procesos de selección tanto para entidades públicas como privadas, esto se debe a diversos factores como edad avanzada, discapacidad severa o con perfiles insuficientes para los requerimientos de las empresas que se dedican a comercializar comidas rápidas en los diferentes sectores de la ciudad de Guayaquil. (p. 52)

De acorde a lo citado, el reconocimiento de los derechos de las personas que tienen discapacidad en un gran logro que viene desde el derecho internacional, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida de este grupo importante de personas, para lo cual establece parámetros de cumplimiento de estas obligaciones estatales. Este grupo vulnerable presenta dificultad para acceder a un contrato de trabajo por la condición misma de tener discapacidad, que a pesar de establecerse en la norma constitucional y demás leyes, este derecho no se ha logrado alcanzar totalmente sino solo en parte, porque aún existen personas en esta situación que no han podido obtener un trabajo con todos los requerimientos legales.

Es así, que en la normativa ecuatoriana se han formulado algunas formas para asegurar el cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad, por ende, López, H. (2016) en si investigación titulada "*Inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de servicios básicos en el cantón Daule*", hace mención:

> La reforma en las leyes ecuatorianas han establecido que las empresas de nuestro país, deben contratar el 1% anual hasta completar el 5% de su fuerza laboral con personas con discapacidad ubicándolos de tal manera que ellos puedan desarrollarse dentro del ámbito laboral; al analizar un esquema general de la problemática de las personas con discapacidad como fuerza de trabajo podemos decir que no hay una orientación, que haga valer su igualdad de condiciones como lo establecen las leyes y normas de nuestra constitución (p. 1)

La Ley Orgánica de Discapacidades (2012) contempla en su articulado, que efectivamente las empresas tienen la obligación de contratar el mínimo de uno por ciento de trabajadores que tenga alguna discapacidad hasta completar el cinco por ciento mínimo, quienes deben ser ubicados en un lugar adecuado por su condición misma y los empleadores deben determinar las labores idóneas para sus conocimientos, capacidades y habilidades. En este sentido, también es necesario que las autoridades efectúen el debido seguimiento de

aseguramiento que se cumpla con las condiciones adecuadas y que las actividades laborales no constituyan un riesgo para la persona con discapacidad que la desempeña.

En el mismo direccionamiento, Sanaguano, A (2017) en su análisis denominado: "*El derecho constitucional al trabajo de las personas con discapacidad, y su incidencia en la contratación de trabajadores en la Universidad Nacional de Chimborazo durante el año 2015*", resalta:

> (…) la entrada en vigencia de la Constitución de Montecristi, represento un gran avance en materia de derechos y justicia, el legislador buscó integrar lo establecido en convenios y tratados internacionales aceptados por nuestro país; entre estos derechos, los de las personas con discapacidad, los mismos que tuvieron un gran impulso, estableciendo un capítulo especial en la Carta Magna, en la cual engloba a las personas en situación de riesgo, junto con la de los menores de edad, las personas de la tercera edad y mujeres embarazadas. La ley de discapacidades fue creada para garantizar dichos derechos (p. 85)

La transición de Constitución en el año 2008 en adelante, ha demostrado un gran avance en establecer un catálogo de derechos y un conjunto de garantías jurisdiccionales para protegerlos, es así, que conforme a estos cambios se han promulgado o modificado diferentes cuerpos legales que se han adecuado a la Norma suprema, con el objeto principal que es establecer mecanismos para hacer justicia y mejorar la calidad de vida de la sociedad ecuatoriana. Por lo tanto, la Ley Orgánica de Discapacidades conjuntamente con el Código del Trabajo van a contemplan las regulaciones sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad y la debida adecuación estructural.

Por otro lado, el empleador posee un rol importante en la inclusión, puesto que, no solo es cuestión de contratar personas con discapacidad sino también conocer y entender su condición, por lo cual, Murillo, J. (2019) en su estudio intitulado: *¿El empleador tiene derecho a conocer la condición de discapacidad del postulante y/o trabajador?",* expresa:

> (…) con la expedición de la Ley Orgánica de Discapacidades del año 2012 se le otorgaron mayores beneficios entre estos la estabilidad laboral, agregando como indemnización por despido intempestivo la indemnización por discapacidad de 18 remuneraciones (de su mejor

> remuneración) sin hacer mención de que el empleador debe conocer su condición de discapacidad, todo esto frente a los derechos que tiene la otra parte de una relación laboral, que es el empleador, quien para el ejercicio de su actividad económica necesita conocer con quien está contratando y las limitaciones que este postulante o trabajador podría presentar para el puesto que se necesita, por lo que estaríamos frente a dos Derechos Constitucionales, siendo el del trabajador su derecho de reserva a su información para no ser discriminado, como el derecho de libertad de contratación y de contar con información necesaria para ejercer su derecho de libertad de empresa del empleador (pp. 2-3)

En concordancia lo mencionado anteriormente, la Ley Orgánica de Discapacidades desde su promulgación y vigencia en el año 2012, ha configurado los derechos y los mecanismos para su cumplimiento, puesto que, establece los beneficios laborales de las personas con discapacidad, sin embargo, no se ha determinado la obligación del empleador de conocer e informarse detalladamente de la condición del postulante al trabajo o trabajador ya contratado, para que se acople a actividades que le permitan desarrollarse y que a largo plazo no compliquen o comprometan su estado de salud física o mental.

En el ámbito internacional, se han formulado algunas aproximaciones importantes acerca de la inserción laboral de las personas con discapacidad a las empresas públicas o privadas, desde la contemplación de normas que permitan alcanzar la igualdad y erradicar la discriminación de este grupo de personas. Por consiguiente, a continuación, se detallan todos los académicos que han establecido las aproximaciones acerca de este derecho, desde una connotación generalista.

El bajo índice de inserción laboral de personas con discapacidad, es una problemática a escala mundial, según Ortiz, H., y Vidal, R (2010) en su estudio denominado: "*Un camino para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile*", afirman:

> Desde el punto de vista legislativo, a nivel mundial, se ha enfrentado el problema de la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad a través de acuerdos internacionales suscritos por muchos países, tales como las Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (Asamblea General de la ONU, 1993), o la Declaración de Salamanca y Marco de Acción sobre Necesidades Educativas Especiales (UNESCO, 1994) y, a nivel particular de cada nación, por medio de diversas políticas y normativas legales, ya sea prohibiendo toda forma de discriminación laboral contra las

> personas discapacitadas o creando normativas que favorezcan su contratación. Sin embargo, las legislaciones y estadísticas de desempleo no parecen haber influido lo suficiente para mejorar el empleo de las personas discapacitadas. (p. 11)

A escala mundial se evidencia la existencia que contiene diferentes estrategias creando programas de ayuda para las personas que tienen discapacidad, en este sentido, el Ecuador se ha guiado por los instrumentos internacionales para establecer normas adecuadas que funcionen en el sistema Nacional, por ello se evidencia que si desde el año 2007 se han tomado cartas en el asunto desde la política estatal, que ha permitido focalizar proyectos adecuados para cumplir con los fines de garantizar las facultades primordiales.

De tal manera, la aplicación del modelo impulsado por los Estados permite una integración eficaz de las personas con discapacidad al ámbito laboral. Según García E., García L. (2010) mencionan en su investigación denominada "*La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales*" manifiestan:

> En tanto, que la normativa estatal, comunitaria e internacional abogan por la plena inclusión de las personas con discapacidad, y en la medida en que su posición material y simbólica se encuentra mediada por una multiplicidad de factores interdependientes, el ámbito laboral no puede concebirse como recinto aislado e inconexo, sino que las políticas públicas y actuaciones desplegadas han de responder a una representación global y multidimensional del fenómeno. Bajo esta premisa, el «empleo con apoyo» emerge como metodología privilegiada, cuyos resultados constatan su suficiencia como herramienta eficaz de inserción laboral, de acuerdo a los principios rectores de normalización e igualdad de oportunidades, contribuyendo a la superación de las desigualdades que tolera este amplio y heterogéneo colectivo. (p.7)

En muchas legislaciones a pesar de existir normativas que regula el acceso justo al trabajo, las personas con discapacidad se encuentran con diversas circunstancias donde no logran acceder debido al desconocimiento de la misma por parte de los empleadores o la falta de apoyo profesional y familiar, es así por qué se han creado programas que presentan la metodología adecuada para la adecuada adaptación de las personas con discapacidad.

En este sentido, para superar la desigualdad laboral se han creado normas específicas que buscar mejorar las condiciones laborales de las personas que tienen discapacidad, por lo cual, Vidal, Cornejo & Arroyo. (2013) en su obra denominada "*La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile*", señalan:

> (…) la inserción al mundo laboral de las personas con discapacidad se ha constituido en un fin prioritario tanto a nivel internacional como nacional, ya que responde a cambios ideológicos de la sociedad actuales, donde se reconocen los derechos de las personas y se promueve la integración desde la educación y la participación social. La inserción socio laboral es clave para luchar contra la discriminación y para superar círculos viciosos de la pobreza, con la que a menudo se vincula la discapacidad intelectual (p. 94)

El postulado denominado inclusión laboral es fundamental de atender estatal , puesto que, las personas que poseen alguna discapacidad necesitan que se erradique las desigualdades e inequidades, para lo cual, se formulan acciones afirmativas en favor de este grupo vulnerable, que históricamente han sido excluidos del campo laboral por su condición limitativa de capacidades. La importancia de que estas personas puedan acceder a un trabajo estable y remunerado, con todos los beneficios de ley se debe principalmente a las políticas estatales que se han adoptado para obligar a las empresas a contratar a personas con discapacidad y por medio de ello reducir los índices de discriminación social.

En el mismo enfoque, O'Reilly (2013) en el libro: *"El Derecho al Trabajo decente de las personas con discapacidades*", expresa:

> Cuando se han brindado a las personas con discapacidades oportunidades de trabajar en puestos que se adapten a sus competencias, intereses y aptitudes, muchas han puesto de manifiesto su valía como empleados y empresarios de éxito y, al mismo tiempo, han demostrado que eran erróneos los prejuicios acerca de su capacidad de trabajo. Como consecuencia, los países de todo el mundo reconocen cada vez más que las personas con discapacidades representan un enorme potencial a menudo desaprovechado; que tienen una valiosa contribución que aportar a la economía nacional; que su empleo conlleva un recorte en los gastos por prestaciones por discapacidad y puede reducir la pobreza y que hace falta una acción mancomunada para destruir las barreras que impiden que muchas personas con discapacidades puedan participar en la economía y la sociedad (p. 7).

Se expone que, las personas con discapacidad tienen más potencialidad al momento de desenvolverse en el ámbito laboral, quedando así en la nada los perjuicios que varios tienen sobre ellos, convirtiéndose en algo positivo, ya que ayudan a la contribución de la economía nacional, debido a que se recortaría los gastos que el Estado destina como ayuda por discapacidad al integrarlos a la sociedad, al mismo tiempo es un aporte para erradicar un porcentaje de índice de pobreza y lograr más estabilidad económica en las familias.

Desde otro punto de vista, la familia es un eje fundamental dentro del aspecto laboral y desarrollo personal de las personas en condición de discapacidad. Según Pallisera, M. (2014) en su trabajo titulado "*¿Y después del trabajo, ¿qué?: más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad*", manifiesta:

> La mayoría de los servicios afirman que el papel de la familia es fundamental para favorecer los procesos de inserción laboral. Si la familia se interesa, coopera con el servicio cuando se detectan posibles dificultades, proporciona apoyo, etc. hay más posibilidades de que la inserción sea continuada. Sostienen, además, que para poder evitar conflictos con la diferencia entre el futuro deseable por parte de las familias y el futuro posible y con la diferencia de motivaciones, intereses y expectativas que pueden existir entre las familias de las personas con discapacidad y los servicios que realizan la inserción laboral, es necesario que la familia esté de acuerdo con los objetivos y los itinerarios diseñados desde los servicios. (p. 8)

Conforme a lo citado, se comprende que la familia está directamente conectada con el desarrollo personal de una persona con discapacidad es por ello que se debe tomar en cuenta la opinión de la misma y el apoyo que se verá reflejado en su inserción al mundo laboral para que pueda desempeñar sus funciones de acorde a sus posibilidades y requerimientos de la empresa.

Por otro lado, un punto importante de señalar es el avance tecnológico en cuanto la aplicación de las diferentes maneras para ayudar a las personas con discapacidad en el contexto laboral. Según Forcada, C(2015) en su investigación titulada: "*La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado"*, afirma:

> El advenimiento de las TIC (Tecnologías de la Información y de la Comunicación), ha permitido que las personas con discapacidad muestren sus habilidades y potencialidades, muchas veces "atrapadas" por la deficiencia que presentan, creando canales de mayor comunicación e interacción con su entorno y permitiendo la posibilidad de crear, compartir y adquirir conocimiento. Los profesionales encuentran en estos recursos una importante herramienta educativa, terapéutica y laboral. (p. 11)

La importancia de las Tics en la actualidad tiene un enfoque significativo, debido a que, se constituyen como herramientas efectivas que en muchos casos son de acceso gratuito o accesibles a través de organizaciones que promueven el empleo de las personas con discapacidad y les permite adecuarse al ambiente laboral de tal forma que las empresas logran promover y preservar las capacidades de cada individuo.

3. MATERIALES Y MÉTODOS

El enfoque de este estudio es mixto en virtud que se ha efectuado un análisis cualitativo y cuantitativo que permitieron conocer la condición real del problema propuesto en esta investigación, pues es más fácil descifrar que sucede dentro de cada empresa que se dedica a la producción de rosas, la misma que ha sido reconocida como la Capital Mundial de las Rosas por el municipio local y con eso podemos analizar a fondo la aplicación de los derechos laborales de las personas que tienen discapacidad en la actividad florícola en la parroquia Tabacundo, perteneciente al cantón Pedro Moncayo, desde la aprobación de la Ley Orgánica de Discapacidad.

El nivel de profundidad es descriptivo en consideración que se indaga en la condición actual de la inserción laboral en las empresas privadas florícolas ubicadas en la parroquia Tabacundo cantón Pedro Moncayo, para lo cual se han expuesto todos los elementos que constituyen esta controversia para determinar si se cumplen los postulados contenidos en la legislación ecuatoriana en cuanto a los derechos de las personas con discapacidad a acceder a un trabajo digno y remunerado.

El método aplicado en este análisis es el normativista porque se enfoca en examinar lo manifestó en la legislación ecuatoriana e internacional acerca de los derechos de las personas con discapacidad a acceder a un trabajo de acorde a sus capacidades, conocimientos y habilidades. En este contexto se direcciona a determinar si se da el cumplimiento legal del porcentaje mínimo de personas en las empresas florícolas ubicadas parroquia Tabacundo cantón Pedro Moncayo desde el año 2012 que se emite la Ley Orgánica de Discapacidades.

De la misma forma, se empleó el método socio-jurídico que permitió establecer si las empresas florícolas situadas en Tabacundo cumplen con la normativa de contratar personas con discapacidad para que estas personas puedan alcanzar un buen nivel de vida junto a su familia, siendo contribuyentes activos al desarrollo nacional y proveyendo ingresos económicos a su familia para su sustento diario.

Las técnicas empleadas fueron a la revisión documental y la encuesta; la primera permitió identificar y exponer las nociones generales y particulares sobre la controversia abordada mediante la compilación de información y análisis del mismo para dar cumplimiento a los objetivos formulados. Mientras que las encuestas contribuyeron a obtener la información verídica en cuanto a la percepción del personal de las empresas florícolas en la parroquia de Tabacundo, particularmente de las personas que padecen alguna discapacidad.

Los instrumentos empleados fueron una ficha bibliográfica en la cual se llevó el registro de la información recopilada conforme a los diferentes autores nacionales y extranjeros para comprender de mejor manera la problemática; de igual manera se empleó para efectuar la encuesta, una guía de preguntas estructuradas, que se aplicaron efectivamente a los trabajadores de las Florícolas de la parroquia Tabacundo del cantón Pedro Moncayo. Cabe precisar que la población que participó en el análisis de la aplicación de los derechos laborales de las personas con discapacidad en la actividad florícola en la parroquia Tabacundo, perteneciente al cantón Pedro Moncayo, desde la aprobación de la Ley Orgánica de Discapacidad; es de veinte personas tomando las medidas de seguridad por la pandemia del COVID-19 de las cinco empresas florícolas, que se enuncia en el presente

estudio de investigación para poder establecer la situación de las personas con discapacidad en dichas florícolas.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente estudio se han obtenido los resultados de una búsqueda detallada de información conforme a la bibliografía compilada, que permitió comprender de forma clara y precisa los elementos constitutivos del tema formulado. Por ende, el análisis de la encuesta enriqueció el enfoque de la inserción laboral de las personas discapacitadas en las empresas florícolas de la parroquia Tabacundo cantón Pedro Moncayo conforme las reglas manifestadas en la legislación ecuatoriana.

4.1 Análisis documental

Las personas con discapacidad han sido discriminadas a lo largo de la historia en los diferentes periodos de tiempo, hasta la actualidad no se ha erradicado completamente este fenómeno, para lo cual, algunos Estados como el Ecuador han promulgado normas que permitan a este grupo de personas acceder a diferentes beneficios preferenciales y otros en el sentido igualitario como el obtener un trabajo digno.

En esta dirección, los diferentes Estados tienen la responsabilidad de garantizar el derecho real y efectivo para las personas con discapacidad, de tal manera que desde la educación se promueva el reconocimiento y la igualdad de oportunidades para todas las personas y se determinen mecanismos efectivos para cumplir con este fin, por ende, según Montero C. (2005, p. 29) menciona que “la equiparación de oportunidades es un objetivo común y una responsabilidad que interpela a todos los actores sociales en una sociedad democrática”. Conforme a esta premisa es necesario mencionar que todas las entidades públicas o privadas que brindan un servicio en mayor medida posible deben asegurar el respeto de los derechos de todas las personas sin ninguna distinción.

Por otro lado, en cuando a los Instrumentos Internacionales, en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) en sus articulados 1 y 2 manifiesta que todas las personas son iguales en cuanto a su dignidad y derechos, siendo aplicable sin distinción alguna; de igual forma en su artículo 7 hace alusión a la igualdad legal que todas las personas tienen protección en contra de actos discriminatorios, por ende, también en el artículo 23 establece el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, con una remuneración justa que permita alcanzar una buena calidad de vida. (Naciones Unidas, 1948, sp)

En concordancia con lo mencionado también se promulga la Convención de Derechos de las personas con discapacidad (2006) en la cual se expresa en su artículo 12 que las personas con discapacidad poseen igualdad de condiciones en referencia a los demás para lo cual los diferentes Estados deben procurar asegurar su cumplimiento. De este modo, también en el artículo 27 ejusdem, manifiesta que es necesario que los Estados promuevan el derecho al trabajo y establezcan los mecanismos mediante los cuales se va a cumplir con este postulado y hagan efectivo todas sus atribuciones para alcanzar un nivel de vida signo junto a su familia.

Es necesario señalar que hasta hace algunos años no se efectuaba un énfasis concreto sobre los derechos de las personas con discapacidad, puesto que, se los consideraba como limitados por la condición que tuvieren; pero la sociedad y el derecho han ido evolucionando, que se comenzaron a generar políticas importantes desde el año 2007, año en el cual el Vicepresidente de la República en ese entonces, promovió un programa denominado "Ecuador Sin Barreras", el cual estaba direccionado a favorecer a las personas con discapacidad, mediante esta política se crearon las "guías para implementar normas de accesibilidad, la eliminación de barreras físicas, el desarrollo del primer registro laboral para conocer la medida en que las empresas cumplen con la contratación de este sector de la población; la entrega de ayudas técnicas" (Vicepresidencia de la República del Ecuador, 2010, sp)

La política ecuatoriana implementada por el gobierno desde el año 2007, ha sido encaminada en fomentar la inclusión y cohesión social en busca de eliminar todas las formas

de discriminación para alcanzar efectivamente la inclusión económica de las personas que tienen discapacidad. La legislación ecuatoriana prevé la protección y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en un marco normativo, por ende, a continuación, se hace alusión a lo manifestado en la normativa nacional con respecto a la controversia abordada.

Las personas con discapacidad están amparadas por las siguientes normativas que establecen un marco normativo amplio para la garantía y el ejercicio de sus derechos que se detallan a continuación:

- Constitución de la República de Ecuador (2008)
- Ley Orgánica de Discapacidades y su Reglamento (2012)
- Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades (2017)
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0175 (2018)

Constitución de la República del Ecuador vigente (2008)

La Carta Magna que parte desde los principios fundamentales a los que toda la ciudadanía tiene derecho acogerse si en algún momento sus derechos son vulnerados, por lo cual, en el art.11 expresa:

> Art. 11 El ejercicio de los derechos se regirán por los siguientes principios:
> 1. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado(..). La ley sancionará toda forma de discriminación. (Asamblea Constituyente, 2008, sp)

En este sentido el reconocimiento de los derechos no se encuentra limitados, puesto que, todas las personas que consideren que sus derechos han sido vulnerados pueden recurrir a la justicia para reclamar esta afectación del bien jurídico protegido que se tutele por la ley para que el goce de mencionadas facultadas sean materializadas, peor aún cuando se trata de afectación de derechos de un grupo vulnerable como lo son las personas que tienen discapacidad.

Por otro lado, en énfasis a la finalidad de la presente investigación, se determina que todo individuo que se encuentre en una condición de discapacidad tiene el derecho que la calidad de vulnerabilidad le otorga, conforme lo expresa la Constitución.

> Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad. (Asamblea Constituyente, 2008, sp)

En el artículo expuesto, se destaca el reconocimiento explícito de los derechos de los grupos de atención prioritaria, en énfasis a que su atención se pondera superior a las demás personas, ya que, por su condición o limitación de cualquier índole son más susceptibles de ser vulnerados en sus derechos. En este direccionamiento se debe considerar que si bien es cierto existen normas que garantizan algunos derechos, pero lo relevante es los mecanismos mediante los cuales se harán efectivos.

En concordancia con lo mencionado se reconoce que todas las personas deben ser tratados con igualdad, por la simple condición de ser humano; por eso las medidas establecidas en la Constitución en el art. 48.1 se expresa que "La inclusión social, mediante planes, programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica" (Asamblea Constituyente, 2008). Esta consideración va de la mano con la determinación que todas las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los mismos derechos, conforme a sus aptitudes, en base a un conjunto de principios que deberán ser observados, conforme lo señala en el Art. 67 de la Constitución de la República del Ecuador del siguiente numeral 7 lo siguiente:

> Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional. (Asamblea Constituyente, 2008, art. 67.7)

De acorde a lo contenido en la Carta Magna se comprende que, así como se faculta a las personas a ejercer sus derechos sin ningún condicionamiento, también se determina que los empleos y funciones públicas deberán ser ejercidas conforme a los méritos, capacidades, conocimientos, habilidades bajo los principios de igualdad en todas sus connotaciones para asegurar un concurso justo entre postulantes.

El derecho a desarrollar actividades laborales en un ambiente adecuado que proteja la salud se encuentra contenido en la Constitución de la República en el art. 326, numeral 5 expresa: "Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar" (Asamblea Constituyente, 2008, art. 326.5)

En consecuencia, la Constitución ha garantizado un compendio de derechos para que las personas con discapacidad puedan acceder al campo laboral mediante la creación de oportunidades en el sector laboral desde la legislación, como una medida que dispone a favor de estos grupos de atención prioritaria que señala continuación:

> Art. 47, ítem 5.- El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. (Asamblea Constituyente, 2008)
> Art. 48, ítem 6.- El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa. (Asamblea Constituyente, 2008)
> Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición. (Asamblea Constituyente, 2008)

Todas estas atribuciones expuestas en estos artículos citados se evidencia la protección que se asegura a las personas que poseen alguna discapacidad para que puedan acceder a un trabajo en condición de igualdad, en donde se les permita realizar actividades de conforme a sus destrezas y conocimiento, puesto que, son personas que necesitan trabajar para su sustento y el de su familia. Es así que se da cumplimiento a estas normas por medio de la política denominada inclusión laboral, la cual permite que las diferentes empresas estén obligadas a contratar personal con discapacidad, por ende, se ha establecido un mínimo de contratación que se rigen bajo algunas condiciones específicas.

Ley Orgánica de Discapacidades (2012)

Las personas con discapacidad se encuentran amparadas por la presente Ley Orgánica de Discapacidades que fue promulgada en el año 2012, en la cual, establece como se efectuará la inclusión laboral de las personas con discapacidad, conforme se detalla a continuación:

> Art. 47 Inclusión Laboral. - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. (Asamblea Nacional, 2012)

La inclusión laboral de las personas que poseen alguna discapacidad se rige bajo la obligación que tienen las empresas públicas y privadas, de que si su nómina de personal supera los 25 trabajadores tendrán como exigencia contratar al 4% del total, a personas que tengan algún tipo de discapacidad, dándoles un lugar idóneo con tareas apropiadas para su condición, en protección de su vida, salud e integridad.

Los mecanismos mediante los cuales se seleccionará a la persona con discapacidad, deberán estar en concordancia con la facilidad de desarrollar para los postulantes puesto que, es necesario crear pruebas acordes a las condiciones de respuesta, por ende, esta Ley Orgánica de Discapacidades (2012), hace mención:

> Art.50 Mecanismos de selección de empleo. - Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad. (Asamblea Nacional, 2012)

Ante lo expuesto, queda claro que para ofertar un trabajo para personal con alguna discapacidad los requisitos deberán ser idóneos para estos postulantes; una vez que se contrate al personal requerido, se debe considerar que el trabajo que se asigne deberá ser acorde a la capacidad, conocimiento y habilidad que domine, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores creando un ambiente de trabajo acorde a sus necesidades.

Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades (2017)

El Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades se expresa que el porcentaje para el sector privado en cuanto al tema de inclusión laboral debe ser calculada y aplicada en base al total de sus trabajadores; y en la presente normativa legal expresa la inclusión laboral en el:

> Art. 12.-Inclusión laboral. -La autoridad nacional encargada de trabajo es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente. Pasarán a formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento. (Asamblea Nacional, 2017)

El porcentaje que se debe contratar en las empresas privadas es calculado generalmente conforme al total de trabajadores que se haya contratado bajo ciertas excepciones de la ley; mientras que en el sector público se contratará personal con discapacidad tomando en cuenta fundamentalmente el número de los servidores cuya permanencia se determine como permanente en la institución donde prestan sus servicios.

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0175 (2018)

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0175 (Ministerio del Trabajo, 2018) se publicó el instructivo de inclusión laboral que regula el porcentaje de inclusión de las personas que tienen alguna discapacidad, en las diferentes organizaciones privadas y también públicas, misma que describe como regular y establecer el porcentaje mínimo para la contratación de dicho grupo de atención prioritaria acompañadas del resto de normativas legales vigentes.

Este Acuerdo Ministerial establece que las personas con discapacidad son todas las que poseen deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales, que sea de mínimo el 30%, la cual, debe ser determinada por una autoridad competente y proceder a declararla (Ministerio del Trabajo, 2018). Por ende, las personas que tengan una valoración del ente

autorizado a declarar esta discapacidad, si supera el treinta por ciento de falta de alguna o algunas capacidades podrá ser considerada como tal y así ser susceptible del reconocimiento de todo el compendio de derechos que surten de esta condición.

Se han creado todas estas normas que beneficien a las personas que tienen discapacidad para que sean susceptibles de inclusión laboral de los mismos, obligándolos a cumplir con un mínimo de cuatro por ciento en caso de que la empresa sea grande y tenga más de 25 empleados, tomando en cuenta si nivel de discapacidad y sus destrezas y conocimiento. Para realizar estas acciones el Ministerio del Trabajo es el encargado de efectuar las visitas pertinentes para corroborar que se cumpla con lo contemplado en las normas (Ministerio de Trabajo, 2018)

Las Florícolas en la parroquia de Tabacundo cantón Pedro Moncayo

En esta circunscripción territorial se evidencia un crecimiento de la población causada por la inmigración de la mano de obra, de todos los rincones del país debido a que se volvió un lugar con fuentes de trabajo en la industria florícola que estaba en apogeo en años pasados, pero actualmente por la situación compleja de la pandemia a causa de covid-19, se ha reducido significativamente la contratación de mano de obra.

Este crecimiento económico tiene un rol fundamental pues no sólo son la producción de flores sino otras actividades más las que generan grandes ingresos económicos al cantón Pedro Moncayo, atribuyendo le la calidad de ser un importante sector de actividades económicas dentro de la provincia, en virtud, que si bien es cierto no son las únicas empresas productivas pero sí las más relevantes, ya que, se han dado paso a la producción de diferentes tipos de flores que son exportados hasta mercados internacionales, obteniendo grandes ganancias que han generado ingresos importantes al país.

Conforme a lo mencionado, efectivamente la aplicación de la legislación en lo que respecta a los derechos laborales que tienen las personas con discapacidad en la actividad florícola en la parroquia Tabacundo, perteneciente al cantón Pedro Moncayo, desde la

aprobación de la Ley Orgánica de Discapacidad, conforme a lo analizado las empresas reflejan en su mayoría que si están cumpliendo con la normativa y han contratado a personas con discapacidad para que estas personas puedan desempeñar actividades laborales y ser retribuidas por medio de una compensación económica de acorde a sus funciones. Se debe indicar que la mayoría de trabajadores no conocen bien sus derechos como tal, por ello, a veces son víctimas de vulneración de derechos.

Por otro lado, en cuanto a la efectividad de la ley, las normas abordadas contemplan un catálogo de derechos para las personas con discapacidad para que puedan acceder a un trabajo en igualdad de condiciones y sin ninguna discriminación, con todas las formalidades necesarias, pero al momento de ejercer control sobre las empresas, no están asegurando el cumplimiento de la ley, puesto que, existen muchas empresas que no han contratado hasta la actualidad personas con estas características en su nómina.

4.2 Análisis de las Encuestas

Las encuestas fueron aplicadas a los trabajadores de las empresas florícolas de la parroquia Tabacundo en donde se obtuvieron las siguientes respuestas:

Pregunta 1.- ¿Usted posee alguna discapacidad?

Tabla 1

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDADO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	8	40	40	40
NO	12	60	60	100
TOTAL	11	100		

Fuente: Personal de las Florícolas
Elaborado por: Janeth Castillo

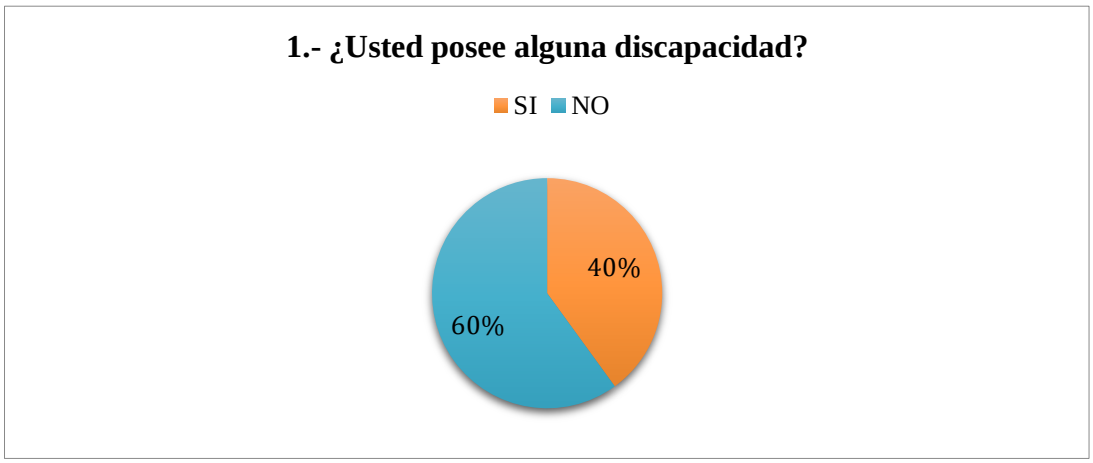


Ilustración 1
Fuente: Personal de las Florícolas
Elaborado por: Janeth Castillo

Análisis:

En conformidad con las encuestas realizadas, el personal de las florícolas supo manifestar que el 60% de ellos no posee ninguna discapacidad mientras que el otro 40% restante expreso que, si posee alguna discapacidad, dando lugar a entender que parte importante de los trabajadores si poseen efectivamente alguna discapacidad temporal o permanente.

Pregunta 2.- ¿Usted ha sufrido de un acto discriminatorio de parte de algún compañero o supervisor?

Tabla 2

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDADO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	7	35	35	45
NO	13	65	65	100
TOTAL	20	100		

Fuente: Personal de las Florícolas
Elaborado por: Janeth Castillo

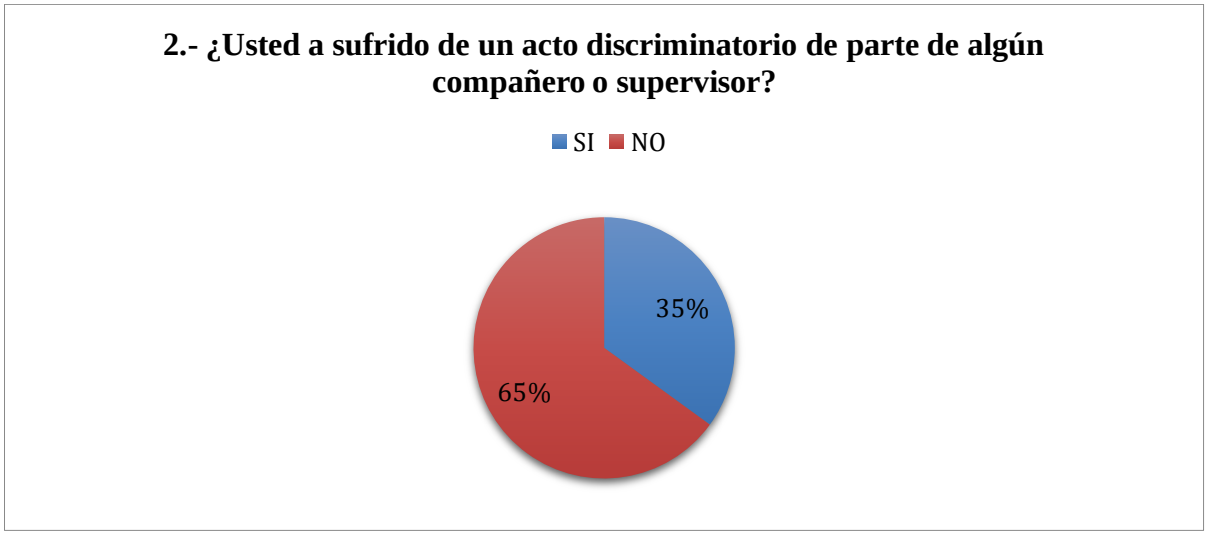


Ilustración 2
Fuente: Personal de las Florícolas
Elaborado por: Janeth Castillo

Análisis:

Las respuestas de los encuestados evidencian que el 65% de personal NO ha sufrido ningún tipo de discriminación por parte de sus compañeros o supervisores. Mientras que un 35% de encuestados SI han sufrido discriminación por parte de los mismos procedemos a verificar cual son los problemas que se han desarrollado en su entorno.

Pregunta 3.- ¿Cómo es la relación laboral con sus compañeros?

Tabla 3

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDADO	PORCENTAJE ACUMULADO
MALA	4	20	20	20
BUENA	7	35	35	55
MUY BUENA	9	45	45	100
TOTAL	20	100		

Fuente: Personal de las Florícolas
Elaborado por: Janeth Castillo

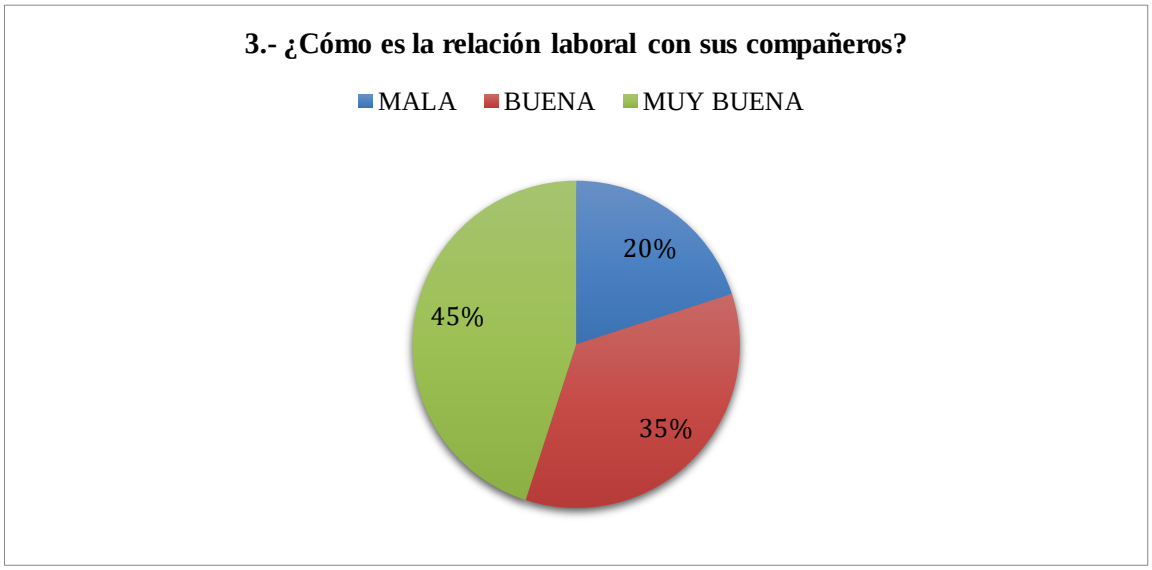


Ilustración 3
Fuente: Personal de las Florícolas
Elaborado por: Janeth Castillo

Análisis:

La relación que se crea en la florícola con los trabajadores el 20% manifiesta que la relación laboral es Mala, un 35% expresan que es Buena y un 45% opta por la opción de Buena. Es necesario precisar que la mayoría de encuestados menciona que la relación es mala con el empleador, teniendo en consideración este pronunciamiento es preocupante que las relaciones interpersonales sean malas entre equipo de trabajo.

Pregunta 4.- ¿Usted considera que la infraestructura de la empresa está condicionada para su entorno laboral?

Tabla 4

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDADO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	12	60	60	60
NO	8	40	40	100
TOTAL	11	100		

Fuente: Personal de las Florícolas
Elaborado por: Janeth Castillo

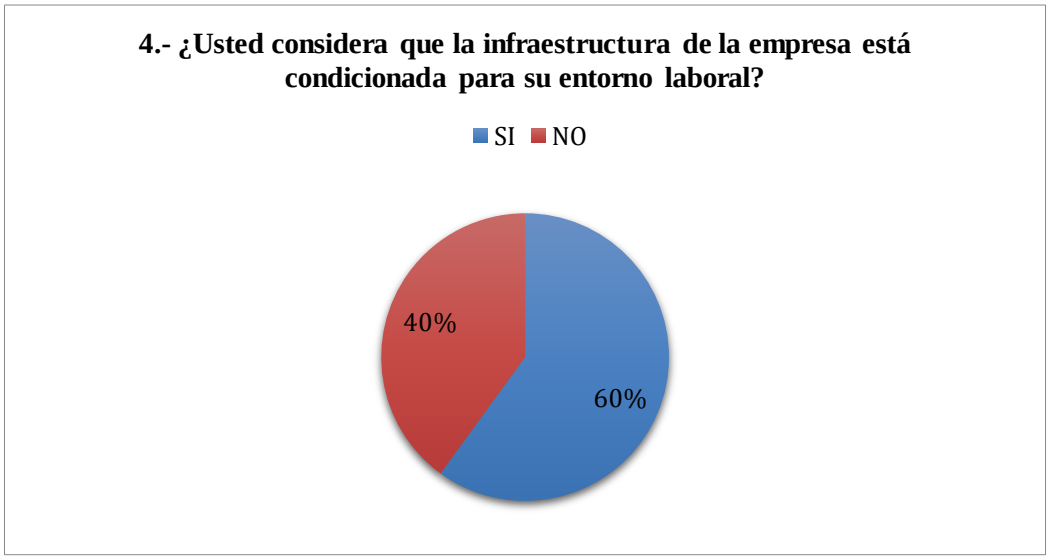


Ilustración 4
Fuente: Personal de las Florícolas
Elaborado por: Janeth Castillo

Análisis:

La infraestructura de la florícola aun no es la adecuada para trabajadores con discapacidad el 40% de los encuestados NO están de acuerdo con la infraestructura de la florícola ya que estos pueden padecer otro tipo de discapacidad que aún no está contemplada en el manual de Seguridad Salud Ocupacional (SSO). Con un 60% de resultados con la opción de SI desde su punto expresan que la infraestructura de la empresa está en óptimas condiciones con los espacios, señaléticas entre otros.

Pregunta 5.- ¿El ambiente laboral es...?

Tabla 5

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDADO	PORCENTAJE ACUMULADO
MALO	5	25	25	25
BUENO	11	55	55	80
MUY BUENO	4	20	20	100
TOTAL	20	100		

Fuente: Personal de las Florícolas
Elaborado por: Janeth Castillo

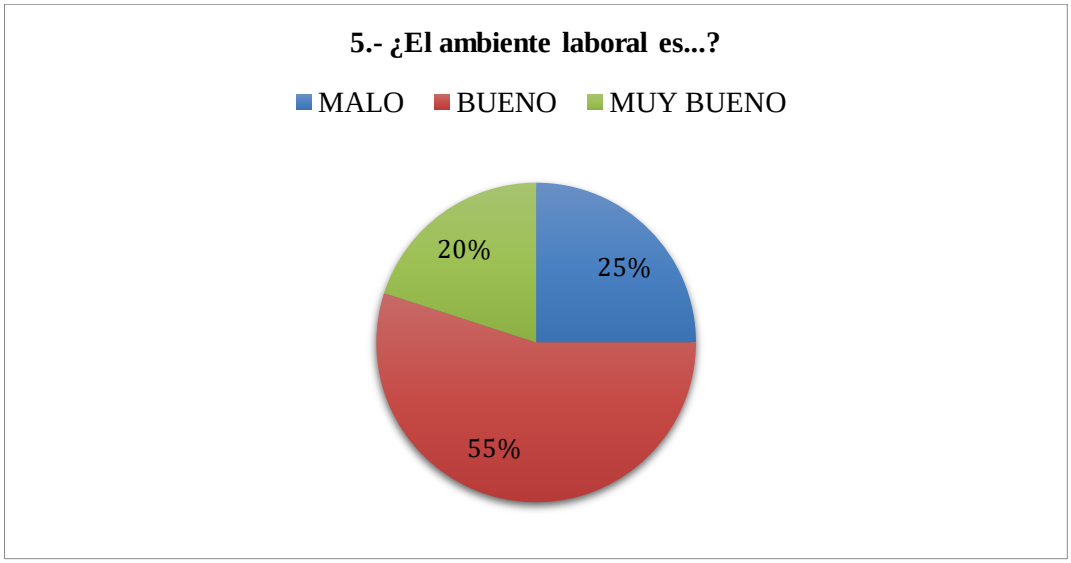


Ilustración 5
Fuente: Personal de las Florícolas
Elaborado por: Janeth Castillo

Análisis:

El ambiente laboral de los trabajadores de la florícola es cambiante para todos los entornos el 55% de los encuestados es "Bueno"; el 20% ha contestado que el ambiente laboral es "Muy Bueno" y un 25% de los encuestados no se encuentran satisfechos con el ambiente laboral que se genera dentro de la florícola.

Pregunta 6.- ¿Sabía usted que según el art 51? de la ley orgánica de discapacidades, si es participe de un despido injustificado, se le debe otorgar una indemnización de parte de su empleador?

Tabla 6

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDADO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	5	25	25	25
NO	15	75	75	100
TOTAL	20	100		

Fuente: Personal de las Florícolas
Elaborado por: Janeth Castillo

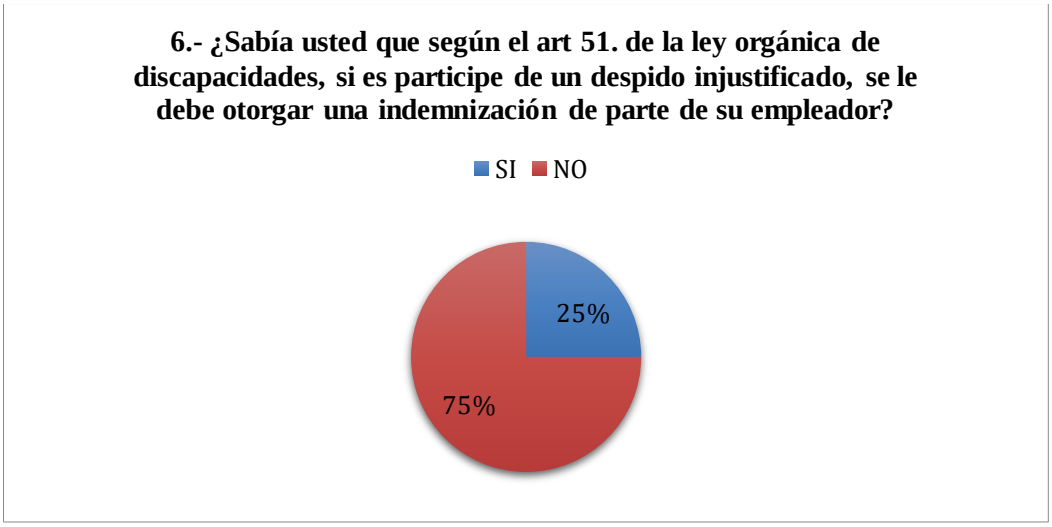


Ilustración 6
Fuente: Personal de las Florícolas
Elaborado por: Janeth Castillo

Análisis:

Conforme a las respuestas obtenidas el promedio de encuestados un total del 75% afirma NO tener conocimientos claros y precisos sobre la Ley Orgánica de Discapacidad y menos tiene conocimientos sobre la parte de indemnización que le compete por el tiempo de servicio en dicha florícola. Pero esto da paso a un total del 25% de encuestados que si tiene basto conocimiento sobre la Leyes que le competen por sus discapacidades

Pregunta 7.- ¿Considera usted que su condición le limita el desempeño laboral?

Tabla 7

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDADO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	6	30	30	30

NO	14	70	70	100
TOTAL	20	100		

Fuente: Personal de las Florícolas
Elaborado por: Janeth Castillo

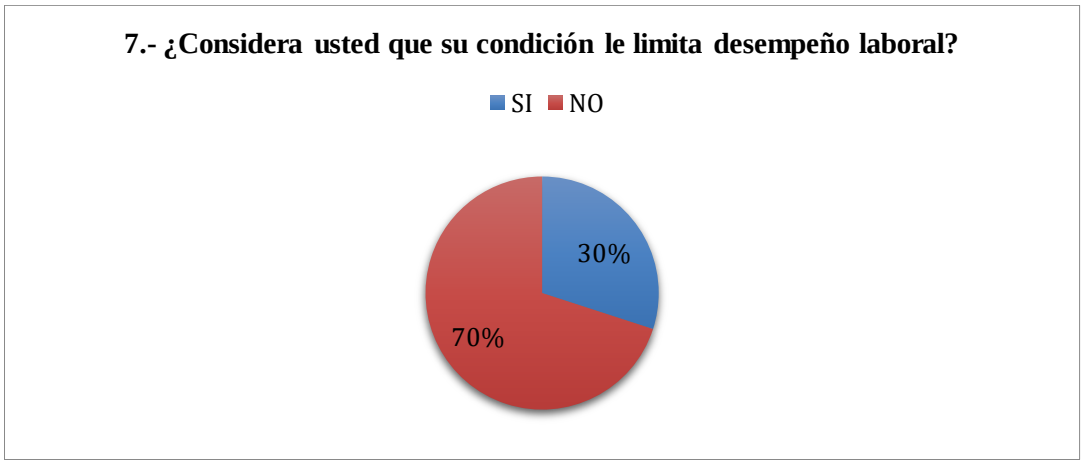


Ilustración 7
Fuente: Personal de las Florícolas
Elaborado por: Janeth Castillo

Análisis:

Según las personas encuestadas se refleja que el 70% de los encuestados no poseen ninguna dificulta al momento de desarrollar sus actividades diarias. – mientras que un 30% del personal encuestado indican que, si tiene dificultades al momento de realizar sus tareas, demostrando que este porcentaje tienen un tipo de discapacidad que no están contempladas.

Pregunta 8.- Considera usted que el trabajo que fue asignado va acorde a sus capacidades garantizando su desempeño laboral

Tabla 8

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDADO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	17	85	85	85
NO	3	15	15	100
TOTAL	20	100		

Fuente: Personal de las Florícolas
Elaborado por: Janeth Castillo

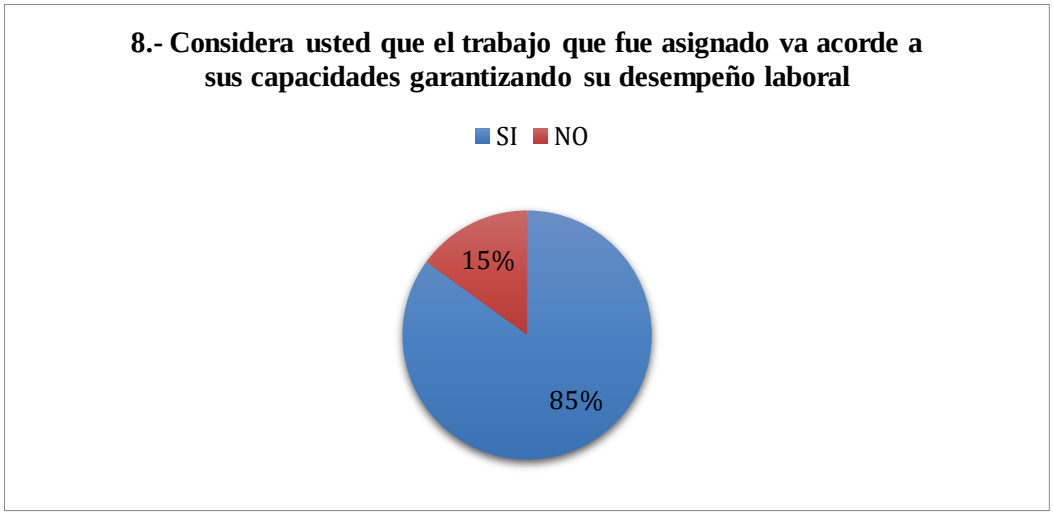


Ilustración 8
Fuente: Personal de las Florícolas
Elaborado por: Janeth Castillo

Análisis:

De acuerdo al personal encuestado el 85% manifiesta que se encuentra satisfecho con las labores que se les ha asignado para su desempeño, mientras que el 15% de los encuestados NO están satisfechos con las actividades asignadas.

Pregunta 9.- ¿Cree usted que las personas que poseen una discapacidad tienen mayor facilidad de obtener un empleo?

Tabla 9

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDADO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	2	10	10	10
NO	18	90	90	100
TOTAL	20	100		

Fuente: Personal de las Florícolas
Elaborado por: Janeth Castillo

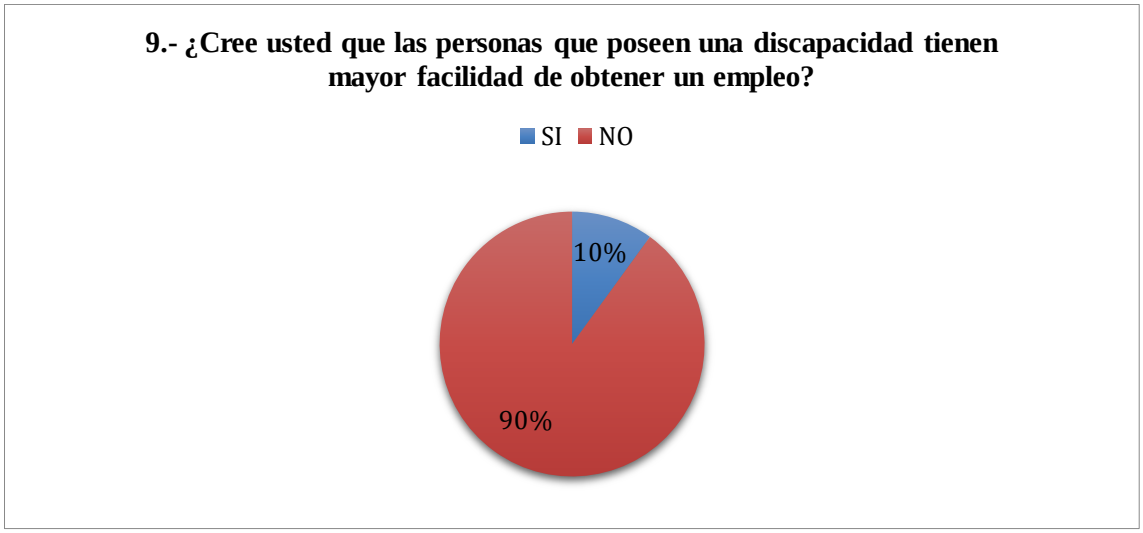


Ilustración 9
Fuente: Personal de las Florícolas
Elaborado por: Janeth Castillo

Análisis:

Conforme a las respuestas emitidas por los encuestados se corrobora que existe más dificultad al conseguir un puesto laboral teniendo una discapacidad, ellos manifiestan en fundamento a su experiencia personal y un 10% de encuestados considera que al tener una discapacidad es una vía fácil para obtener trabajo.

Pregunta 10.- ¿Considera que la empresa cuenta con los protocolos necesarios de seguridad, garantizando su bienestar?

Tabla 10

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDADO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	9	45	45	45
NO	11	55	55	100
TOTAL	20	100		

Fuente: Personal de las Florícolas
Elaborado por: Janeth Castillo

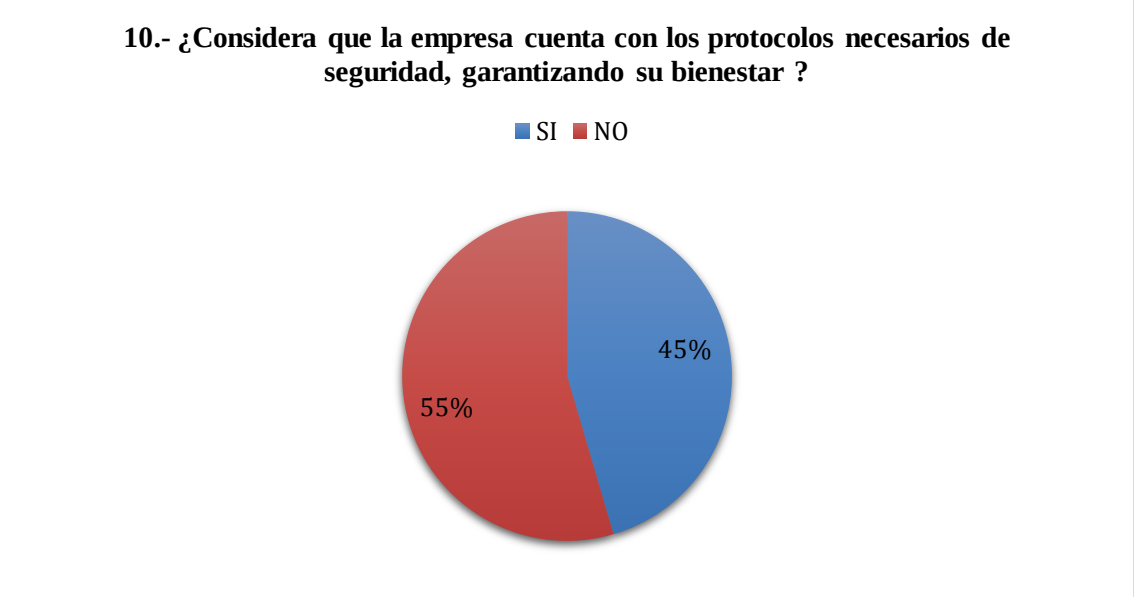


Ilustración 10
Fuente: Personal de las Florícolas
Elaborado por: Janeth Castillo

Análisis:

De acuerdo a las personas encuestadas, el 55% manifiestan que en la empresa No cuentan con protocolos de seguridad hacia su personal en énfasis a sus capacidades diferentes, mientras que un 45% considera que la florícola si cuenta con los protocolos necesarios que exige la ley.

4.3 Discusión

Conforme a la información recopilada en el análisis documental se analiza la inserción laboral desde el contexto internacional, que es en donde nace esta focalización de asegurar los derechos de las personas con discapacidad al encontrarse en situación de vulnerabilidad por su condición, estableciéndose la necesidad de crear mecanismos que permitan acceder a un trabajo con todos los requerimientos legales en base a la disposición y capacidad de la persona.

La Constitución de la República del Ecuador contempla los derechos de las personas que poseen alguna discapacidad, determinando su calidad prioritaria, otorgando derechos

importantes para alcanzar la equidad e igualdad de oportunidades en búsqueda de la erradicación de la discriminación y las brechas sociales que aún están arraigadas en las personas. De igual forma, en la Ley Orgánica de Discapacidades se expresa los mecanismos mediante los cuales se efectuará la contratación laboral por parte de las empresas públicas y privadas, quienes deben accionar conforme a la ley y contratar personal con discapacidad de forma obligatoria cuando supere los 25 trabajadores.

De acorde a las encuestas realizadas, se evidencia que las Florícolas de esta parroquia Tabacundo, es efectivamente el 40% del personal encuestado posee alguna discapacidad, mientras que el 60% no tienen ninguna discapacidad, esto refleja que la mayoría de estas empresas si han cumplido en gran parte con la contratación de personas con discapacidad conforme lo regula la ley.

Los encuestados mencionaron que el 35% ha sufrido de actos discriminatorios en su lugar de trabajo por parte del supervisor o sus compañeros de trabajo, mientras que el 65% de personal expresa no haber sufrido ningún tipo de discriminación por parte de sus compañeros o supervisores. En este enfoque no se cumple con el respeto a los derechos de las personas a no ser discriminadas por ningún condicionamiento, es decir, que en estas empresas existe la necesidad de capacitar al personal.

.

En consecuencia, también los encuestados supieron manifestar que la infraestructura de la florícola en la desarrollan sus actividades laborales no es la adecuada para trabajadores con discapacidad, siendo el 40% de los encuestados que afirmo no encontrarse conforme con estas adecuaciones, mientras que el 60% de entrevistados afirma que la infraestructura si es idónea para trabajar, ya que, la empresa se encuentra en óptimas condiciones con los espacios, señaléticas entre otros.

5. CONCLUSIONES

La legislación ecuatoriana se ha fundamentado en las normas internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre los derechos de

las personas con Discapacidades, entre otros., para crear pautas aplicables a la realidad nacional y contemplar en los derechos de las personas con discapacidad la inserción laboral en un contexto de igualdad y no discriminación, conforme se evidencia en la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de personas con Discapacidad

Se analizó la aplicación de los derechos laborales de las personas con discapacidad en la actividad florícola en la parroquia Tabacundo, perteneciente al cantón Pedro Moncayo, desde la aprobación de la Ley Orgánica de Discapacidad; evidenciamos que las empresas florícolas cumplen con el ordenamiento jurídico en porcentajes mínimos al momento de contratar personal dentro de la administración u obreros que se requieren en la plantación (mano de obra) dentro de la producción

En cuanto al porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran desempeñando sus labores en las empresas florícolas de Tabacundo perteneciente al cantón Pedro Moncayo, desde la aprobación de la Ley Orgánica de Discapacidades en el año 2012, se tomó como base la aplicación de encuestas a veinte trabajadores de cinco organizaciones antes mencionadas, indicando así que el 40% del personal encuestado posee alguna discapacidad, mientras que el 60% no posee ninguna discapacidad.

La efectividad de la legislación ecuatoriana que asegura la inclusión laboral como una forma de asegurar el acceso al trabajo de este grupo prioritario de personas que tienen discapacidad , se cumple en cierta parte en esta jurisdicción territorial, puesto que, algunas empresas si han contratado personas con alguna discapacidad pero no son todas las empresas florícolas, además que no se cumple con el porcentaje que determina la ley, sino que es inferior. Es así que se debe señalar un punto importante de este estudio que es, que las organizaciones objeto de este estudio, no han adecuado sus instalaciones para que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus actividades sin ningún limitativo.

Finalmente, se debe indicar que la Constitución de la República (2008) conjuntamente con la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) promueven efectivamente la inserción laboral las personas que tienen discapacidad en las empresas privadas, de acorde a la temática central de este estudio se enfoca específicamente en las empresas florícolas de

Tabacundo perteneciente al cantón Pedro Moncayo, a, es así, que algunas empresas han optado por cumplir con la ley y acogerse a los beneficios que el Estado les otorga al reducirles un porcentaje de los impuestos.

6. RECOMENDACIONES

Se sugiere crear políticas públicas internas como mecanismos que permitan cumplir con los postulados constitucionales, permitiendo aplicar de manera más eficaz la inclusión de las personas con discapacidad en las empresas florícolas; ya que, solo cumplen con los requisitos mínimos y en algunos casos no se cumplen, es importante que se informe a las empresas privadas y se capacite al personal sobre la inclusión de personas con discapacidad.

Es necesario que las diferentes empresas florícolas como se ha analizado en este estudio, actúen correctamente y por lo menos contraten el porcentaje mínimo que señala la Ley Orgánica de Discapacidades que es el uno por ciento cada año del total de empleados hasta alcanzar con el total del cinco por ciento, cuando se trate de una empresa que tengan más de 25 empleados, para que den la oportunidad de desarrollarse y alcanzar una vida digna a este grupo de personas.

Conforme se evidenció en el presente estudio con respeto a las personas con discapacidad pues no se cumple con el porcentaje establecido en la Ley, inobservando en primer lugar los beneficios que obtienen como empresa al acceder a descuentos y la ayuda que dan a esa persona que tiene discapacidad y a su familia para poder sustentarse.

Es necesario que se fomente la igualdad salarial e inclusión de más personas con discapacidad en el ámbito administrativo; ya que, se evidencio que la mayoría de personas con discapacidad trabaja en los sembríos y tratamiento de las flores, más no en tareas que les fuere más fácil cumplir conforme a sus limitaciones.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Betancourth, M. (2018). Visibilización de las personas con discapacidad en el Ecuador: Un enfoque desde los derechos de participación ciudadana / política. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*. Recuperado de: http://repositoriocdpd.net/

Cobos, F. (2005). *Educando con capacidades diferentes*. Un enfoque psicológico desde el retraso mental a la superdotación. Córdoba: Editorial Brujas.

Escobar, S. (2015). Obligaciones del empleador y las personas con discapacidad en las instituciones del sector público de la ciudad de Ambato. Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de: https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9918/1/FJCS-DE-795.pdf

Eskelner, M., Bakers, M., & Lanslor, T. (2016). *La vida en la Edad Media*. Cambridge: Cambridge Stanford Books.

Forcada, C. (2015). *La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado.* Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87742317006

García E., Gonzáles E., García L. (2013). *Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad*. Recuperado de: https://core.ac.uk/download/pdf/38813318.pdf

Ibarra, S. (2008). *Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad*. Estudio de caso de las trabajadoras del Programa Servicios Comunitarios. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2008/cs-ibarra_s/pdfAmont/cs-ibarra_s.pdf

Izquierdo Lozano J. (2011). *Inserción laboral de personas con discapacidad y su impacto*

en la medición del clima organizacional y desempeño en el Banco Pichincha. Recuperado de: https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/3759

Lalvay, E. (2016). *Trabajo social en la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Universidad de Cuenca. Recuperado de: https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25202/1/tesis.pdf

López, H. (2016). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de servicios básicos en el cantón Daule*. Universidad de Guayaquil. Recuperado de: http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/8818/1/TESIS%20HENRY%20ROBERTO%20LOPEZ%20F..pdf

Miangolarra, J. C. (2013). Rehabilitación Clínica Integral Funcionamiento y Discapacidad. Madrid: Elsevier España.

Montero C. (2005). *Estrategias Para Facilitar la Inserción Laboral a Personas Con Discapacidad*. Recuperado de: https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_es&id=sS08jwVy8L4C&oi=fnd&pg=PA2&dq=inserci%C3%B3n+laboral+personas+con+discapacidad&ots=-7e2bJ0G2e&sig=ClR1t6bUASg-ODlhRUO3aLBtrEs#v=onepage&q=inserci%C3%B3n%20laboral%20personas%20con%20discapacidad&f=false

Murillo, J. (2019). *¿El empleador tiene derecho a conocer la condición de discapacidad del postulante y/o trabajador?* Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Recuperado de: http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13777/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-466.pdf

Narváez, S. (2014) Análisis jurídico de las personas con discapacidad y su amparo en la legislación ecuatoriana. Universidad Central del Ecuador. Recuperado de: http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/4458/1/T-UCE-0013-Ab-277.pdf

O'Reilly, A. (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo*. Primera edición como documento de trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_091966.pdf

Ordoñez, C. (2011). *Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador*. Universidad Politécnica Salesiana. Recuperado de: https://alteridad.ups.edu.ec/index.php/alteridad/article/view/2.2011.06

Orlando, R., y Cifuentes, A. (2015). *Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en centros comerciales del sector norte de comidas rápidas de la ciudad de Guayaquil, periodo 2014*. Recuperado de: http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/3521/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-30.pdf

Ortiz H., y Vidal, R. (2010). *Empleo con apoyo: Un camino para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile*. Recuperado de: http://repositorio.ucm.cl/handle/ucm/1640

Pallisera M. Bonjoch M. (2007). *¿Y después del trabajo, qué?: más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/28161210_Y_despues_del_trabajo_que_mas_alla_de_la_integracion_laboral_de_las_personas_con_discapacidad

Puga, C. (2013). Centenario del Cantón Pedro Moncayo y 400 años de Historia. Quito: Impresores Fraga.

Ríos Hernández, M. (2007). *Manual de educación física adaptada al alumno con discapacidad*. Barcelona: Editorial Paidotribo.

Sanaguano, A. (2017). *El derecho constitucional al trabajo de las personas con*

discapacidad, y su incidencia en la contratación de trabajadores en la Universidad Nacional de Chimborazo durante el año 2015. http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4492/1/UNACH-EC-FCP-DER-2017-0124.pdf

Torres, W. (2017). *Inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral y social en el Distrito Metropolitano de Quito en el primer semestre de 2016.* Quito: Universidad Central del Ecuador.

Velasco, L. (2017). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad: Un estudio*. México: ITESO.

Vidal, Cornejo & Arroyo. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Revista Convergencia Educativa*. Recuperado de: http://revistace.ucm.cl/article/view/273/256

Vinueza, N. (2014). *Discriminación de los trabajadores con capacidades especiales en las empresas privadas de la ciudad de Quito: una violación clara al artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador vigente*. Universidad Central del Ecuador. Recuperado de: http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/4960/1/T-UCE-0013-Ab-304.pdf

LEYES Y DOCUMENTOS OFICIALES

Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Publicado en el Registro Oficial, Suplemento No. 449. Quito, Ecuador

Asamblea Nacional. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito: Registro Oficial N° 796.

Asamblea Nacional. (2017). *Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades*.

Recuperado de: Registro Oficial Suplemento 109.

Consejo Nacional de la Igualdad de Discapacidades. (2014). *Agenda nacional para la igualdad en discapacidades 2013 - 2017*. Quito, Ecuador.

Ministerio del Trabajo. (2018). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0175*. Recuperado de: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/08/MDT-2018-0175-EXPEDIR-EL-INSTRUCTIVO-QUE-REGULA-EL-PORCENTAJE-DE-INCLUSION-LABORAL-DE-PERSONAS-CON-DISCAPACIDAD.pdf?x42051

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Resolución 217 A (III). Recuperado de: https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Recuperado de: https://www.ohchr.org/documents/publications/advocacytool_sp.pdf

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida*. Quito, Ecuador.

Vicepresidencia de la República del Ecuador. (2010). *Programas de la Vicepresidencia de la República: Ecuador sin Barreras*. Recuperado de: https://www.vicepresidencia.gob.ec/programas-de-la-vicepresidencia-de-la-republica/

8. ANEXOS

Anexo N°1

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE IBARRA

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

INFORME FINAL TRABAJO DE GRADO:

INVESTIGADOR: SILVIA JANETH CASTILLO CABASCANGO

TEMA:

"ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ACTIVIDAD FLORÍCOLA EN LA PARROQUIA TABACUNDO, PERTENECIENTE AL CANTÓN PEDRO MONCAYO, DESDE LA APROBACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDAD"

ENCUESTADO:

_____

La presente encuesta nos permitirá conocer el interés de los colaboradores en detectar cuáles son las causas que ocasionan que el clima laboral dentro de la empresa no sea satisfactorio y la acogida que se dé a la aplicación de una encuesta de clima laboral por parte del departamento de Recursos Humanos.

Instrucciones

- Marque con una x según corresponda.
- Utilice esfero gráfico azul
- La encuesta es confidencial
- Evite tachones y enmendaduras

Datos generales:

Marque con una x según corresponda.

Género:

☐ Hombre

Edad:

☐ 18 a 30 años

☐ 46 a 65 años

☐ Mujer ☐ 31 a 45 años

Lea detenidamente cada pregunta y marque con una x la respuesta que crea conveniente.

1.- ¿Usted posee alguna discapacidad?

○ Sí
○

2.- ¿Usted ha sufrido de un acto discriminatorio de parte de algún compañero o supervisor?

○ Sí
○ No

3.- ¿Cómo es la relación laboral con sus compañeros?

○ Mala
○ Buena
○ Muy Buena

4.- ¿Usted considera que la infraestructura de la empresa está condicionada para su entorno laboral?

○ Sí
○ No

5.- ¿El ambiente laboral es...?

○ Malo
○ Bueno
○ Muy Bueno

6.- ¿Sabía usted que según el art 51? de la ley orgánica de discapacidades, si es participe de un despido injustificado, se le debe otorgar una indemnización de parte de su empleador?

- Sí
- No

7.- ¿Considera usted que su condición le limita desempeño laboral?

- Si
- No

8.- Considera usted que el trabajo que fue asignado va acorde a sus capacidades garantizando su desempeño laboral

- Sí
- No

9.- ¿Cree usted que las personas que poseen una discapacidad tienen mayor facilidad de obtener un empleo?

- Sí
- No

10.- ¿Considera que la empresa cuenta con los protocolos necesarios de seguridad, garantizando su bienestar?

- Sí
- No

Anexo N°2 Ficha Bibliográfica

Ficha Bibliográfica	
Autor:	
Título del documento:	
Lugar de la publicación:	
Editorial/ revista:	

Año de publicación:	
Edición:	
Páginas:	
Resumen:	