



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**

**CARRERA DERECHO**

**TEMA:**

**ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN GUAYAQUIL A PARTIR DE LA  
EXPEDICIÓN DEL REGLAMENTO A LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES**

**AUTORAS:**

AGUILAR RIVERA TATIANA EDITH

VILLAMAR PEREZ PRISCILA STEFANÍA

**TUTOR:**

AB. ROBERT DÍAZ LÓPEZ, MGS.

**GUAYAQUIL, OCTUBRE 2020**



## ANEXO XI.- FICHA DE REGISTRO DE TRABAJO DE TITULACIÓN

### REPOSITORIONACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

#### FICHA DE REGISTRO DE TRABAJO DE TITULACIÓN

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                       |                                                                      |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|--|
| TÍTULO Y SUBTÍTULO:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Análisis de la aplicación del principio de estabilidad laboral en personas con discapacidad en Guayaquil a partir de la expedición del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades |                                                                      |  |
| AUTOR(ES) (apellidos/nombres):                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Aguilar Rivera Tatiana Edith<br>Villamar Pérez Priscila Stefanía                                                                                                                      |                                                                      |  |
| REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Díaz López Robert Bolívar<br>Arana Vera Stalin Patricio                                                                                                                               |                                                                      |  |
| INSTITUCIÓN:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Universidad de Guayaquil                                                                                                                                                              |                                                                      |  |
| UNIDAD/FACULTAD:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas                                                                                                                              |                                                                      |  |
| MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Derecho                                                                                                                                                                               |                                                                      |  |
| GRADO OBTENIDO:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Tercer Nivel                                                                                                                                                                          |                                                                      |  |
| FECHA DE PUBLICACIÓN:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Octubre 2020                                                                                                                                                                          | No. DE PÁGINAS:                                                      |  |
| ÁREAS TEMÁTICAS:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Derecho Laboral                                                                                                                                                                       |                                                                      |  |
| PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Inclusión laboral, estabilidad laboral, grupo de personas de atención prioritaria, personas con discapacidad, derecho laboral                                                         |                                                                      |  |
| RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                       |                                                                      |  |
| <b>RESUMEN.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                       |                                                                      |  |
| <p>Los derechos de las personas con discapacidad, son reconocidos y protegidos tanto Internacionalmente como de manera nacional. Con la Constitución de la República del Ecuador (CRE) del 2008, las personas con discapacidad son reconocidas como aquellas que forman parte del grupo de personas de atención prioritaria, por lo que son beneficiarias de los derechos reconocidos en la Ley y el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, tales como la participación en iguales condiciones en aspectos de índole política, social, educativo, económico, laboral entre otros.</p> <p>Con la expedición de la Ley Orgánica de Discapacidades, estas personas llegan a ser sujetos de derecho laboral, y se logra la inclusión laboral, que tiene como objetivo la obtención de un trabajo digno, remunerado y sobre todo un trabajo estable. Sin embargo, la Constitución de la República del Ecuador (CRE) no hace mayor alusión sobre el principio a la estabilidad laboral, lo que resulta irónico, ya que ésta debe ir de la mano con el reconocimiento al derecho al trabajo de todas las personas con discapacidad.</p> |                                                                                                                                                                                       |                                                                      |  |
| <b>ABSTRACT.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                       |                                                                      |  |
| <p>The rights of people with disabilities are recognized and protected both internationally and nationally. In the Constitution of the Republic of Ecuador (CRE) of 2008, people with disabilities are recognized as those who are part of the group of people with priority attention, so they are beneficiaries of the rights recognized in the Law and Regulation to the Organic Law on Disabilities, such as participation under equal conditions in aspects of a political, social, educational, economic, labor nature, among others.</p> <p>With the issuance of the Organic Law on Disabilities, these people become subjects of labor law, and labor inclusion is achieved, which aims to obtain a decent, paid job and above all a stable job. However, the Constitution of the Republic of Ecuador (CRE) does not make any further allusion to the principle of job stability, which is ironic, since this must go hand in hand with the recognition of the right to work of all people with disability.</p>                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                       |                                                                      |  |
| ADJUNTO PDF:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | SI X                                                                                                                                                                                  | NO                                                                   |  |
| CONTACTO CON AUTOR/ES:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Teléfono:<br>0961804503<br>0999524755                                                                                                                                                 | E-mail:<br>Tatiana.aguilarr@ug.edu.ec<br>Priscila.villamar@ug.edu.ec |  |
| CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Nombre:                                                                                                                                                                               |                                                                      |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Teléfono:                                                                                                                                                                             |                                                                      |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | E-mail:                                                                                                                                                                               |                                                                      |  |



**ANEXO XII.- DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y DE AUTORIZACIÓN DE LICENCIA  
GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO EXCLUSIVA PARA EL USO NO COMERCIAL DE  
LA OBRA CON FINES NO ACADÉMICOS**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

---

**LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO COMERCIAL DE LA OBRA CON  
FINES NO ACADÉMICOS**

Nosotras, **Tatiana Edith Aguilar Rivera** con cédula de ciudadanía no. 0923300792 y **Priscila Stefanía Villamar Pérez** con cédula de ciudadanía no. 0941237174, certificamos que los contenidos desarrollados en este trabajo de titulación, cuyo título es **“Análisis de la aplicación del principio de estabilidad laboral en personas con discapacidad en Guayaquil a partir de la expedición del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades”** son de nuestra absoluta propiedad y responsabilidad, en conformidad al Artículo 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN\*, autorizamos la utilización de una licencia gratuita intransferible, para el uso no comercial de la presente obra a favor de la Universidad de Guayaquil.

TATIANA EDITH AGUILAR RIVERA  
C.I. No. \_0923300792

PRISCILA STEFANIA VILLAMAR PEREZ  
C.I. No. \_0941237174



## ANEXO VII.- CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD

Habiendo sido nombrado el Ab. Robert Bolívar Díaz López MGs., tutor del trabajo de titulación certifico que el presente trabajo de titulación ha sido elaborado por **Tatiana Edith Aguilar Rivera** con cédula de ciudadanía no. 0923300792 y **Priscila Stefanía Villamar Pérez** con cédula de ciudadanía no. 0941237174, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DEL ECUADOR.

Se informa que el trabajo de titulación: **“Análisis de la aplicación del principio de estabilidad laboral en personas con discapacidad en Guayaquil a partir de la expedición del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades”**, ha sido orientado durante todo el periodo de ejecución en el programa antiplagio URKUND quedando el 1% de coincidencia.

The screenshot displays the URKUND web interface. The top navigation bar includes the URKUND logo and a 'Document Information' section. The main content area is divided into two parts: 'Document Information' and 'Sources included in the report'. The 'Document Information' section lists the following details:

- Analyzed document: TESIS AGUILAR VILLAMAR TERMINADA 4-10-2020.docx (D80687796)
- Submitted: 10/5/2020 3:08:00 AM
- Submitted by: Robert Diaz Lopez
- Submitter email: robert.diazl@ug.edu.ec
- Similarity: 1%
- Analysis address: robert.diazl.ug@analysis.orkund.com

The 'Sources included in the report' section lists the following sources:

- UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL / TESIS CONCLUIDA.docx**  
Document TESIS CONCLUIDA.docx (D30234374)  
Submitted by: jmagalyrodriguez@hotmail.com  
Receiver: imartinez23791.ug@analysis.orkund.com  
Similarity: 3%
- UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL / TESIS-DILMA arreglado.docx**  
Document TESIS-DILMA arreglado.docx (D36009248)  
Submitted by: johannes.sanmiguel@gmail.com  
Receiver: johannes.sanmiguel.ug@analysis.orkund.com  
Similarity: 1%
- W**  
URL: https://docplayer.es/82085299-Universidad-regional-autonoma-de-los-andes-uniandes- ...  
Fetched: 11/13/2019 1:06:10 AM  
Similarity: 1%

[file:///C:/Users/user/Downloads/Urkund%20Report%20-%20TESIS%20AGUILAR%20VILLAMAR%20TERMINADA%204-10-2020.docx%20\(D80687796\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Urkund%20Report%20-%20TESIS%20AGUILAR%20VILLAMAR%20TERMINADA%204-10-2020.docx%20(D80687796).pdf)



Firmado electrónicamente por:  
**ROBERT  
BOLIVAR DIAZ**

AB. ROBERT BOLÍVAR DÍAZ  
LÓPEZ, MGs. C.I. 0905800488  
FECHA: 04-10-2020

**ANEXO VI. - CERTIFICADO DEL DOCENTE-TUTOR DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

Guayaquil, 4 de octubre del 2020

ABG. LEONEL FUENTES SAÉNZ, MSc.

DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Ciudad. -

De mis consideraciones:

Envío a Ud. el Informe correspondiente a la tutoría realizada al Trabajo de Titulación **“Análisis de la aplicación del principio de estabilidad laboral en personas con discapacidad en Guayaquil a partir de la expedición del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades”** de las estudiantes *Tatiana Edith Aguilar Rivera* y *Priscila Stefanía Villamar Pérez*, indicando que han cumplido con todos los parámetros establecidos en la normativa vigente:

- El trabajo es el resultado de una investigación.
- Las estudiantes demuestran conocimiento profesional integral.
- El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.
- El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se adjunta el certificado de porcentaje de similitud y la valoración del trabajo de titulación con la respectiva calificación.

Dando por concluida esta tutoría de trabajo de titulación, CERTIFICO, para los fines pertinentes, que las estudiantes están aptas para continuar con el proceso de revisión final.

Atentamente,

Firmado electrónicamente por:



**ROBERT  
BOLIVAR DIAZ**

---

AB. ROBERT BOLÍVAR DÍAZ LÓPEZ  
TUTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN  
C.I. 0905800488  
FECHA: 04-10-2020



## ANEXO VIII.- INFORME DEL DOCENTE REVISOR

Guayaquil, octubre 18 del 2020

Sr. Ab.

MAURO LEONEL FUENTES SAENZ DE VITERI  
SUBDECANO FACULTAD DE JURUSPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO (E)  
FACULTAD DE JURUSPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS DE LA  
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
Ciudad. –

De mis consideraciones:

Envío a usted el informe correspondiente a la REVISIÓN FINAL del Trabajo de Titulación “Análisis de la aplicación del principio de estabilidad laboral en personas con discapacidad en Guayaquil a partir de la expedición del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades” de autoría de los estudiantes AGUILAR RIVERA TATIANA EDITH Y VILLAMAR PEREZ PRISCILA STEFANÍA. Las gestiones realizadas me permiten indicar que el trabajo fue revisado considerando todos los parámetros establecidos en las normativas vigentes, en el cumplimiento de los siguientes aspectos:

Cumplimiento de requisitos de forma:

El título tiene un máximo de 28 palabras.

La memoria escrita se ajusta a la estructura establecida.

El documento se ajusta a las normas de escritura científica seleccionadas por la Facultad. La investigación es pertinente con la línea y Sublínea de investigación de la carrera.

Los soportes teóricos son de máximo 5 años. La propuesta presentada es pertinente.

Cumplimiento con el Reglamento de Régimen Académico:

El trabajo es el resultado de una investigación.

El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.

El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.

El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se indica que fue revisado, el certificado de porcentaje de similitud, la valoración del tutor, así como de las páginas preliminares solicitadas, lo cual indica que el trabajo de investigación cumple con los requisitos exigidos. Una vez concluida esta revisión, considero que el estudiante está apto para continuar el proceso de titulación. Particular que comunicamos a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,  
Dr. Stalin Arana Vera, MSc  
DOCENTE TUTOR REVISOR  
C.I. 1203184047  
FECHA: 18.10.20

## **Dedicatoria**

El presente trabajo va dedicado a Dios, quien, como guía espiritual, está presente en el caminar de nuestras vidas, bendiciéndonos y dándonos fuerzas para continuar con cada una de nuestras metas trazadas sin desfallecer. A nuestras familias que, con su amor y apoyo incondicional, permitieron el logro de culminar nuestra carrera profesional y finalmente a las demás personas por fortalecer e iluminar nuestras mentes y guiarnos en el camino desde la nivelación.

## **Agradecimientos**

No existen palabras exactas para agradecer a las personas que nos han dado su apoyo emocional y profesional a lo largo de nuestra carrera y ver que hoy en día se está cristalizando poco a poco.

De igual forma, agradecemos a los Profesores que nos han visto crecer como personas y ahora como profesionales y gracias a sus conocimientos impartidos hoy nos podemos sentir realizadas. El más sincero agradecimiento a los respectivos docentes de la facultad de jurisprudencia, ciencias sociales y política de forma especial al docente que nos ha guiado para el presente estudio de caso, y a los demás abogados que nos han dado parte de sus conocimientos y tiempo.

## INDICE DE CONTENIDOS

### Contenido

|                                                    |      |
|----------------------------------------------------|------|
| Dedicatoria .....                                  | VII  |
| Agradecimientos .....                              | VIII |
| Resumen .....                                      | XIII |
| Abstract .....                                     | XIV  |
| Introducción .....                                 | XV   |
| CAPITULO I.....                                    | 16   |
| 1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....                    | 16   |
| 1.1 Planteamiento del Problema.....                | 16   |
| 1.2 Formulación del problema.....                  | 18   |
| 1.3 Justificación e importancia .....              | 18   |
| 1.4 Objetivos de la investigación .....            | 20   |
| 1.4.1 Objetivo general .....                       | 20   |
| 1.4.2 Objetivos específicos .....                  | 20   |
| 1.5 Hipótesis o premisas de la investigación ..... | 20   |
| 1.6 Variables, dimensiones e indicadores .....     | 21   |
| CAPITULO II.....                                   | 21   |
| 2. MARCO REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN .....     | 21   |
| 2.1. Antecedentes de la investigación .....        | 21   |
| 2.2. Antecedentes del derecho laboral .....        | 23   |
| 2.3. Derecho laboral como derecho social .....     | 25   |

|                                                                       |           |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>2.4. Marco conceptual .....</b>                                    | <b>26</b> |
| 2.4.1. Grupo vulnerable .....                                         | 26        |
| 2.4.2. Discapacidad .....                                             | 26        |
| 2.4.3. Estabilidad laboral .....                                      | 29        |
| 2.4.4. Contrato.....                                                  | 30        |
| <b>2.5. Marco teórico .....</b>                                       | <b>30</b> |
| <b>2.6. Marco legal.....</b>                                          | <b>37</b> |
| 2.6.1. Normativa internacional .....                                  | 37        |
| 2.6.2. Constitución de la República del Ecuador .....                 | 39        |
| 2.6.3. Código de Trabajo .....                                        | 41        |
| 2.6.4. Ley Orgánica de Discapacidades.....                            | 43        |
| 2.6.5. Acuerdos y resoluciones .....                                  | 46        |
| <b>CAPITULO III.....</b>                                              | <b>48</b> |
| <b>3 Metodología de la investigación.....</b>                         | <b>48</b> |
| 3.2. Técnicas de la investigación. ....                               | 49        |
| 3.3. Instrumentos para la recolección de datos en la investigación .. | 49        |
| 3.4. Población y muestra.....                                         | 50        |
| 3.5. Análisis de resultados.....                                      | 51        |
| <b>CAPITULO IV .....</b>                                              | <b>61</b> |
| <b>PROPUESTA.....</b>                                                 | <b>61</b> |
| 4.1. Justificación.....                                               | 61        |
| 4.2. Objetivos .....                                                  | 62        |

|                                                                                               |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.2.1. Objetivo general.....                                                                  | 62 |
| 4.2.2. Objetivos específicos.....                                                             | 62 |
| 4.3. Desarrollo de la propuesta .....                                                         | 62 |
| 4.3.1. Reforma Al Código de Trabajo .....                                                     | 62 |
| 4.3.2. Reforma al inciso segundo del artículo 51 de la Ley Orgánica de<br>discapacidades..... | 63 |
| 4.4. Impacto.....                                                                             | 64 |
| CONCLUSIONES .....                                                                            | 65 |
| RECOMENDACIONES.....                                                                          | 66 |
| BIBLIOGRAFIA .....                                                                            | 67 |
| Bibliografía .....                                                                            | 67 |
| Linkografia.....                                                                              | 70 |
| ANEXOS.....                                                                                   | 72 |

## INDICE DE TABLAS

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| Tabla 1Pregunta No. 1 .....     | 51 |
| Tabla 2. Pregunta No.2 .....    | 52 |
| Tabla 3. Pregunta No.3 .....    | 53 |
| Tabla 4. Pregunta No. 4 .....   | 54 |
| Tabla 5. Pregunta No. 5 .....   | 55 |
| Tabla 6. Pregunta No. 6 .....   | 56 |
| Tabla 7. Pregunta No. 7 .....   | 57 |
| Tabla 8. Pregunta No. 8 .....   | 58 |
| Tabla 9. Pregunta No.9 .....    | 59 |
| Tabla 10. Pregunta No. 10 ..... | 60 |

## INDICE DE GRAFICOS

|                         |    |
|-------------------------|----|
| <b>Gráfico 1</b> .....  | 51 |
| <b>Gráfico 2</b> .....  | 52 |
| <b>Gráfico 3</b> .....  | 53 |
| <b>Gráfico 4</b> .....  | 54 |
| <b>Gráfico 5</b> .....  | 55 |
| <b>Gráfico 6</b> .....  | 56 |
| <b>Gráfico 7</b> .....  | 57 |
| <b>Gráfico 8</b> .....  | 58 |
| <b>Gráfico 9</b> .....  | 59 |
| <b>Gráfico 10</b> ..... | 60 |

**“Análisis de la aplicación del principio de estabilidad laboral en  
personas con discapacidad en Guayaquil a partir de la expedición del  
Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades”**

**Resumen**

Los derechos de las personas con discapacidad, son reconocidos y protegidos tanto Internacionalmente como de manera nacional.

Con la Constitución de la República del Ecuador (CRE) del 2008, las personas con discapacidad son reconocidas como aquellas que forman parte del grupo de personas de atención prioritaria, por lo que son beneficiarias de los derechos reconocidos en la Ley y el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, tales como la participación en iguales condiciones en aspectos de índole política, social, educativo, económico, laboral entre otros.

Con la expedición de la Ley Orgánica de Discapacidades, estas personas llegan a ser sujetos de derecho laboral, y se logra la inclusión laboral, que tiene como objetivo la obtención de un trabajo digno, remunerado y sobre todo un trabajo estable. Sin embargo, la Constitución de la República del Ecuador (CRE) no hace mayor alusión sobre el principio a la estabilidad laboral, lo que resulta irónico, ya que ésta debe ir de la mano con el reconocimiento al derecho al trabajo de todas las personas con discapacidad.

**Palabras Claves:** Inclusión laboral, estabilidad laboral, grupo de personas de atención prioritaria, personas con discapacidad, derecho laboral.

**"Analysis of the application of the principle of job stability in people with disabilities in Guayaquil from the issuance of the Regulations to the Organic Law on Disabilities"**

**Abstract**

The rights of people with disabilities are recognized and protected both internationally and nationally.

In the Constitution of the Republic of Ecuador (CRE) of 2008, people with disabilities are recognized as those who are part of the group of people with priority attention, so they are beneficiaries of the rights recognized in the Law and Regulation to the Organic Law on Disabilities, such as participation under equal conditions in aspects of a political, social, educational, economic, labor nature, among others.

With the issuance of the Organic Law on Disabilities, these people become subjects of labor law, and labor inclusion is achieved, which aims to obtain a decent, paid job and above all a stable job. However, the Constitution of the Republic of Ecuador (CRE) does not make any further allusion to the principle of job stability, which is ironic, since this must go hand in hand with the recognition of the right to work of all people with disability.

**Keywords:** Labor inclusion, job stability, priority group of people, people with disabilities, labor law.

## **Introducción**

Hace décadas los derechos de las personas con discapacidad eran inexistentes, pero con la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Discapacidades, a este grupo vulnerable les empezaron a otorgar derechos, sin embargo, estos “derechos” reconocidos cuando se trata de inclusión laboral son de mínimo cumplimiento, y mucho más cuando hablamos de la estabilidad laboral de los mismos, pues existe hacia los mismos un trato discriminatorio e incluso inequitativo.

En el Capítulo I, hemos desarrollado el problema fundamental de la investigación, de igual forma se ha procedido a realizar el planteamiento de los objetivos específicos y el objetivo general, los cuales justifican el tema.

En el Capítulo II, se procedió al desarrollo del marco referencial, conceptual, teórico, legal y contextual en donde analizamos elementos importantes sobre la estabilidad laboral de las personas con discapacidades.

En el Capítulo III, determinamos la metodología de investigación que utilizamos, dando a conocer las técnicas de investigación, instrumentos que utilizamos para la recolección de datos en la investigación y validez de los mismos.

Finalmente, en el Capítulo IV planteamos la propuesta como solución al problema que se estableció principalmente, esto gracias a los resultados y análisis obtenidos de las entrevistas.

## **CAPITULO I**

### **1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

#### **1.1 Planteamiento del Problema**

Al revisar la Constitución (2008), sección sexta, en su artículo 47, numeral 5, encontramos el reconocimiento del derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, y el fomento de sus capacidades y potencialidades a las personas con discapacidad, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas; tiempo atrás no se establecía el reconocimiento del derecho laboral a personas con discapacidad las cuales son aquellas que por su condición social, física, psicológica o sensorial se encuentran en situación de desventajas frente a otras, la Constitución ecuatoriana no contiene ningún artículo que haga referencia de manera expresa el principio de estabilidad laboral, y a su vez en el Código de Trabajo no existe como normativa el desarrollo de garantías, derechos y artículos donde se haga alusión de quienes son las personas que se acogen a esta garantía, a diferencia como lo establecen los países vecinos Colombia, y Perú.

El objetivo del Estado ecuatoriano es garantizar los derechos de las personas vulnerables, mediante el amparo legal, tal como lo encontramos en la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidades, el Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del ambiente de trabajo, en los que se establecen derechos laborales a las personas con discapacidad, y aseguran un goce efectivo de principios como la estabilidad laboral, irrenunciabilidad de derechos, libertad laboral e inamovilidad,

y aunque existan sanciones en caso de atentar contra la estabilidad laboral de una persona con discapacidad, no existe un pleno cumplimiento de estos principios por parte de los empleadores, pues la mayoría de ellos consideran que una persona que presenta problemas físicos o sensoriales no es capaz de desempeñarse de una forma eficiente o que a su vez dificulta la gestión laboral, al tomarse más tiempo en el desarrollo de las funciones encomendadas, en pocas palabras, consideran que son poco productivas y que su contratación genera un alto gasto de adecuaciones e implementación de recursos tecnológicos.

El tema de propuesta, planteado lo que busca es saber *¿De qué manera está garantizada la estabilidad o continuidad laboral de una persona con discapacidad?*

Pues podría decirse que sí, se resguarda la estabilidad laboral de las personas con discapacidad, no solo desde su inclusión a la colectividad, sino también al momento de lograr su inserción en el trabajo, instruyendo a los empleadores la responsabilidad de garantizar su estabilidad especial, en beneficio de su continuidad y permanencia dentro del entorno laboral. No obstante, resulta contradictorio y relevante el estado de indefensión del trabajador con discapacidad, por encontrarse sujeto a un despido arbitrario, pues la normativa legal establece que si el empleador reconoce el despido solo basta con el pago de la indemnización, tal como lo fija el Art. 51 de la Ley de Discapacidades.

En relación con lo expuesto podemos notar una situación contradictoria en la norma por cuanto en principio se tiene la intención de brindar una estabilidad especial a estas personas, sin embargo, se otorgan opciones al empleador para efectuar un despido injustificado, siempre y cuando asuma el pago de la

indemnización dispuesta para tal fin. Las personas con discapacidad al no ser incluidas dentro del grupo de personas a las cuales se les considera ineficaz el despido intempestivo, no gozan de una plena estabilidad laboral.

Siendo nuestro ordenamiento jurídico garantista de los derechos y principios otorgados a través de la Constitución ecuatoriana y Tratados Internacionales, se analizará la relación del despido de las personas con discapacidad con los principios de supremacía constitucional, igualdad, progresividad y no regresividad de derechos.

## **1.2 Formulación del problema**

¿Está garantizada la aplicación del principio de estabilidad laboral en personas con discapacidad en Guayaquil a partir de la expedición del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades?

Por lo que dentro de esta investigación se pretende analizar los vacíos que llegan a surgir al momento de la aplicación del principio de estabilidad laboral, por lo que procederemos a señalar las diversas circunstancias en las que puede atravesar el trabajador con discapacidad y el empleador para que la solución entre las partes sea la más efectiva y justa.

## **1.3 Justificación e importancia**

Siendo importante el derecho al trabajo, de tal manera que es reconocido internacionalmente, tal como en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual menciona la obligación de los Estados Partes de garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente aceptado, el derecho a no ser privado del trabajo de forma injusta; así mismo el Convenio N° 158 de la OIT determina sobre la terminación de la relación de laboral (1982), estableciendo la

legalidad del despido en su artículo 4 e impone, en particular, la necesidad de ofrecer motivos válidos para el despido así como el derecho a recursos jurídicos y de otro tipo en caso de despido improcedente.

El presente proyecto de investigación pretende ampliar la trascendencia jurídica, social y económica que tiene la aplicación del principio de estabilidad laboral y la especial protección o trato prioritario de los trabajadores con discapacidad, mismos que buscan superar aquellas desigualdades que necesitan ser protegidas para que se pueda hablar de una verdadera igualdad dentro de una sociedad, tomando en cuenta las diversas normas y garantías estipuladas en el Código del Trabajo donde se amplían principios de gran importancia como los de irrenunciabilidad, justicia social, protector, estabilidad, primacía de la realidad, razonabilidad y buena fe.

La argumentación jurídica del presente estudio de caso, se centra en tres esferas tales como: el Derecho Laboral, las políticas públicas y las resoluciones emitidas por la Corte Constitucional. El principio de estabilidad laboral debe prevalecer en el derecho positivo, porque es una traba para el despido abusivo o injustificado, produce efectos como la restitución e indemnización y evita la actitud arbitraria del empleador cuando recurre al despido libre.

La idea expuesta, se fue desarrollando, en la experiencia laboral que hemos tenido dentro de estudios jurídicos, en donde claramente hemos podido palpar la realidad sobre la inestabilidad de los trabajadores con discapacidad.

Este principio y garantía ha sido desarrollado y analizado por diversos autores donde se exponen conceptos y criterios. Dentro de nuestra investigación queremos tomar como relevantes las diferentes circunstancias que promueven

dicho despido para que no se pretenda una vulneración de los derechos del trabajador por su condición física, sensorial, psicosocial, etc., y a su vez estipular varias situaciones impida al contratante seguir con ejecución del contrato sin tener que llevar la carga laboral.

#### **1.4 Objetivos de la investigación**

##### **1.4.1 Objetivo general**

Analizar la aplicación del principio de estabilidad laboral en personas con discapacidad en Guayaquil a partir de la expedición del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades en Guayaquil mediante la investigación y fundamentación jurídica para generar herramientas y alternativas adecuadas ante las diferentes situaciones de ventajas, desventajas y límites que deben considerarse en la relación laboral empleador-trabajador

##### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Analizar la base jurisprudencial en la que sustenta el principio de estabilidad laboral mediante la interpretación de las normas jurídicas nacionales e internacionales
- Analizar los posibles casos de vulneración del principio de estabilidad laboral referidos a las personas con discapacidad.
- Determinar y precisar en qué casos el empleador puede despedir a un trabajador en condición de discapacidad.

##### **1.5 Hipótesis o premisas de la investigación**

El amparo de la estabilidad laboral es una garantía de desarrollo constitucional para aquellas personas que se encuentran en estado de

discapacidad. Aunque dicha garantía ha sido ampliada y desarrollada jurisprudencialmente con el propósito de garantizar en un máximo posible los derechos laborales de la población discapacitada, existen vacíos de aplicación del principio de estabilidad laboral y se producen despidos a los trabajadores con discapacidad por razones inherentes a su estado de vulnerabilidad.

#### 1.6 Variables, dimensiones e indicadores

##### VARIABLE DEPENDIENTE

Derechos laborales, derechos de los trabajadores vulnerables, normativa y realidad social

##### VARIABLE INDEPENDIENTE

Principio de estabilidad laboral, irrenunciabilidad de derechos, normativa y jurisprudencia.

## CAPITULO II

### 2. MARCO REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

El derecho laboral o derecho del trabajo ha ido evolucionando a lo largo de los años con la lucha de los trabajadores creando acontecimientos importantes proceso encaminado a partir de ideales generan nuevas propuestas que buscan afianzar e introducir preceptos constitucionales; con la Constitución del 2008 se implementó una estructura normativa que acoge nuevos paradigmas derivados del neoconstitucionalismo ampliando los derechos en materia laboral siendo la carta magna en la actualidad la principal fuente que contiene principios, derechos y garantías.

Sin embargo, a pesar de las imparables manifestaciones sociales de la clase obrera existen problemas de desigualdad que acarrearán desempleo, inestabilidad laboral, y condiciones precarias; con el análisis de los diferentes cuerpos normativos se busca implementar soluciones viables a las diferentes problemáticas siendo una de estas la inaplicación de principios como la irrenunciabilidad de derecho de progresividad y el principio de estabilidad laboral.

El trabajo es fuente de realización personal y base de la economía por ello se reconoce el principio de no discriminación, de igual remuneración, se incluye normas para eliminar la discriminación tanto a jóvenes como a las personas con discapacidad y declara que la relación laboral es directa y bilateral a la vez que prohíbe toda forma de precarización permitiendo así su protección constitucional.

En el tema “El principio de estabilidad laboral en la Constitución del 2008 tras la flexibilización laboral” desarrollado por el Ab. José Rafael Núñez Rodas, dentro del Programa de Maestría de Investigación en Derecho de la Universidad Andina Simón Bolívar menciona que: “el derecho positivo laboral de las diversas formas de sociedad y sus legislaciones, ha buscado un adecuado equilibrio en sus relaciones, tratando de conjugar la estabilidad con la ruptura del vínculo contractual en forma arbitraria o abusiva. Es evidente que en mundo de relaciones de poder asimétricas, una de ellas, evidentemente, el trabajador es el más vulnerable, de ahí que es interesante tener en cuenta cómo ha ido evolucionando la relación de trabajo a través de la historia, y del simple acuerdo inter partes en donde se aplicaba primitivamente la voluntad arbitraria del empleador para deshacerse sin razón alguna del trabajador, se ha llegado a la concepción de derecho humano...” y que “la estabilidad es un principio que debe prevalecer en el derecho positivo, porque es una traba para el despido abusivo o injustificado. La interrupción abrupta de la

relación laboral o ruptura de ésta, produce efectos como la restitución e indemnización y evitan la actitud arbitraria del empleador recurriendo al despido libre.” (Núñez R, 2016) Estableciendo de esta manera que la relación empleador-trabajador siempre ha sido asimétrica donde el trabajador por su dependencia es de condición vulnerable.

En la tesis “La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra constitución de la República y el Código de Trabajo” de la Lcda. Yolanda Quiloango Farinango, para la obtención del título de Abogado de la Universidad Central del Ecuador menciona que: “Muchas son las reformas que se han hecho para dar paso a nuestro actual Código de Trabajo, sin duda y sin desmerecer a nadie la lucha, ha sido ardua para que el trabajador, hoy en día tenga los derechos que la ley le garantiza, sin embargo no se puede decir que todo está en la norma, pues existen instituciones que no se les ha dado la debida importancia como la Estabilidad laboral que sin lugar a duda es una institución importante para el desarrollo y progreso tanto de la clase trabajadora como de la producción a nivel nacional”. (Quiloango Farinango, 2014)

El estudio de la propuesta surgió tras la observación y análisis de las vulnerabilidades que sufren, en su mayoría el grupo de personas con discapacidad, de tal forma que realizaremos un contraste de la breve historia del derecho laboral y la aplicabilidad del principio de estabilidad laboral

## **2.2. Antecedentes del derecho laboral**

Se resaltan momentos determinantes en cuanto a la precarización de las condiciones laborales: el primero en el siglo XVIII a partir de la revolución industrial, en la cual la premisa capitalista de maximizar utilidades por medio de la reducción

u optimización de los costos de producción obligó a extensas jornadas de trabajo en hombres y mujeres. Luego, con el modelo neoliberal, se dejó el Estado de bienestar por la “superioridad del mercado”, en el que el concepto de flexibilización del trabajo por medio de la aplicación de modelos de contratación, supuestamente más eficientes como la tercerización e intermediación laboral.

En Ecuador también podríamos dividir en dos etapas: La primera inicia con la República en 1830 y culminando en 1929 en la difícil tarea de consolidarse como Estado, donde hubo limitadas disposiciones referentes al derecho del trabajo sin que exista una continuidad en el tiempo. El segundo periodo inicia con la Constitución de 1929, dando paso al nuevo constitucionalismo social que sirve de base hasta nuestros días; este es el primer cuerpo legal que busca tener armonía en forma sistemática y efectiva al incorporar disposiciones como disponer la protección al trabajo, establecer salarios mínimos, jornadas máximas de trabajo, descansos, seguros, indemnizaciones, entre otros derechos.

La actual Constitución de la República, vigente desde el 2008, contiene normas referentes a los derechos y principios fundamentales reconocidos en la anterior Ley Suprema tiene importantes ratificaciones e interesantes cambios constitucionales de instituciones en el ámbito laboral como el trabajo decente respecto de las normas constitucionales reconociendo a través de varias normas el principio de la no discriminación, remuneración acorde a su labor, además se declara la relación laboral es directa y bilateral a la vez que prohíbe toda forma de precarización.

### **2.3.Derecho laboral como derecho social**

Derecho laboral, es una rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva. Por tanto el Derecho Laboral o denominado también Derecho de trabajo o derecho social, es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre (RODRIGUEZ, 2010)

El trabajo es un derecho de los ciudadanos que se encuentra garantizado en la Constitución del Ecuador y que constituye uno de los deberes primordiales del Estado, que tiene su base en principios los cuales deben reconocerse y respetarse; el trabajo es toda actividad libre, consiente y noble generadora del capital e instrumentos para la humanidad, actividad que anteriormente se consideraba al trabajador como una mercancía u objeto generador de riqueza.

El Dr. Héctor Hugo Bargagelata, en el documento titulado: “Los principios del Derecho del Trabajo de Segunda Generación”, de 2008, señala: “La doctrina laboral comienza entonces un extendido camino, manteniendo una aptitud de desavenencia con el derecho tradicional y adoptando un método diferente, donde se rechazan las leyendas y el intérprete se ubica en directo contacto con la realidad del mundo del trabajo abonando una nueva base filosófica para el Derecho Social”. (BARGAGELATA, 2008)

## **2.4.Marco conceptual**

### **2.4.1. Grupo vulnerable**

Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Jalisco, México define como “grupos que por sus condiciones sociales, económicas, culturales o psicológicas pueden sufrir maltratos contra sus derechos humanos. Dentro de éste grupo se encuentran insertas las personas de la tercera edad, personas con discapacidades, mujeres, niños, pueblos indígenas, personas con enfermedades mentales, personas con VIH/SIDA, trabajadores, minorías sexuales y personas detenidas” (FLORES, 2009)

La Convención Americana de Derechos Humanos define a la persona como “todo ser humano”, y establece que todas las personas son iguales ante la ley, por lo que tienen derecho a su igual protección sin discriminación establece el compromiso que tienen los estados a respetar y hacer respetar los derechos y libertades sin discriminación por raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones, origen, posición económica, nacimiento u otra condición social.

A partir de esto podemos decir que los grupos vulnerables son aquellos núcleos de población y personas que por diferentes factores o la combinación de ellos, enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden alcanzar mejores niveles de vida y, por lo tanto, requieren de la atención e inversión del Gobierno para lograr su bienestar.

### **2.4.2. Discapacidad**

Celsa Cáceres Rodríguez del Dpto. de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universidad de La Laguna menciona “es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del

margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos” (Cáceres R., 2004)

La Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Aprobada por la O.N.U. en el año 2006 y ratificada por el Ecuador en el 2008 señala: “La Discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción de las personas con deficiencias y las barreras, debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” (ONU, 2008)

El concepto discapacidad no se reduce a las deficiencias de la persona, ya que a través de los años ha evolucionado mediante la interacción eliminando barreras físicas y mentales, vinculando a estas de manera efectiva a la sociedad en iguales condiciones. Desde la perspectiva del modelo tradicional (antigüedad-XIX) la discapacidad fue sinónimo de “anormalidad” considerados como personas sin derechos, a partir de 1940 hasta aproximadamente 1990 considerado a través de un modelo médico y de rehabilitación la discapacidad era producto de una enfermedad o condición de salud, para la actualidad se emplea un modelo donde prevalecen los derechos humanos y la inclusión social centrado en la dignidad y respeto a la persona en un estado garantista de derechos donde las “diferencias” son parte de la diversidad.

#### 2.4.2.1. Discapacidad Física

Hace referencia a las características corporales o viscerales que generan dificultad para manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, caminar,

entre otras; este tipo de discapacidad requiere la eliminación de barreras arquitectónicas dentro del espacio donde desarrolla sus labores para su adaptación al y mejor desenvolvimiento.

#### 2.4.2.2. Discapacidad Psicológica

Son trastornos del comportamiento, de los estados de ánimo, del razonamiento, donde su ambiente laboral sea tranquilo, sin implicar presión ni responsabilidades complejas, los cuales deben estar controladas con tratamiento de especialidad y deben estar bajo supervisión.

#### 2.4.2.3. Discapacidad Intelectual

La característica principal de las personas con discapacidad intelectual es la dificultad de ejecutar actividades complejas, al momento de ser seleccionadas para una labor dentro del espacio laboral se requiere de una clara identificación de sus potencialidades para la asignación de sus tareas.

#### 2.4.2.4. Discapacidad Sensorial

Dentro de esta discapacidad se encuentran: a) la discapacidad visual, personas con ceguera y baja visión lo que ocasiona dificultad en la movilidad y la orientación las cuales requieren apoyos tecnológicos y arquitectónicos; b) discapacidad auditiva hace referencia a las personas que han perdido la capacidad de escuchar lo que dificulta la comunicación lo requiere del desarrollo de procesos de comunicación alternativos; c) discapacidad del Lenguaje son la personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interrelación; al igual que el anterior se deben establecer alternativas de comunicación.

#### 2.4.3. Estabilidad laboral

El Dr. (Viteri Llanga, 2006) respecto a la estabilidad manifiesta que: “es el derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desenvuelto sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación”, encontramos dos términos que son la permanencia y la continuidad; su carácter de protección al empleo, ya que cuando el trabajador pierde su puesto de trabajo, afronta graves problemas (económicos, sociales y síquicos) este principio asegura y protege la permanencia garantizando y velando por el adecuado desarrollo del trabajador y de su familia repercutiendo en la adecuada realización de la vida de cada uno.

Según Cabanellas “Consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas, o de no acaecer especialísimas circunstancias”. (Cabanellas, Diccionario de derecho usual, 1986)

En otras palabras las personas que pertenecen al grupo de vulnerabilidad o de atención prioritaria como es el caso de las personas con discapacidad o capacidades especiales gozan de fuero laboral que es una forma especial de protección que establece el estado garante de derechos enmarcado en el principio de estabilidad e inclusión laboral que consiste fundamentalmente en que aquellos no podrán ser despedidos, sino previa autorización judicial por alguna de las causales que dispone la ley.

#### 2.4.4. Contrato

El diccionario jurídico de (CABANELLAS DE LA TORRE, 2005, pág. 89 y 93), define al contrato como: "...el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico; y el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones"; mas delante, de igual forma define lo que es el contrato de Trabajo señalando que es: "...aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios, mercantiles o agrícolas. Mas técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra".

Despido intempestivo.

Es la separación unilateral, arbitraria, ilegal de una persona de su fuente de trabajo, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, produciéndose el despido y tendiente a la obligación de pagar las indemnizaciones económicas determinadas en la ley

#### 2.5. Marco teórico

Principios del derecho laboral

El Dr. Julio Armando Grisolia define los principios como "pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad que fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de la norma" (Grisolia, 2005)

Podemos decir que los principios del derecho laboral tienen una triple función; función informativa, inspira al legislador al momento de crear siendo este

una guía en el ordenamiento jurídico; función normativa, funciona como un instrumento técnico para cubrir lagunas o vacíos dentro del ordenamiento jurídico en pocas palabras actúan como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley; y la función interpretadora que ayuda al legislador, juez y abogado fijando reglas o pautas de orientación para un caso concreto.

El Derecho Laboral puede ser definido como “el conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo” (Merino, 2012), en otras palabras, se puede aclarar que el Derecho Laboral reglamenta el trato que existe entre la actividad realizada y el individuo que la desarrolla, para que tanto las condiciones del trabajo, el tiempo empleado y la ganancia obtenida sean las adecuadas, evitando así, que exista algún tipo de inconveniente o injusticia entre el empleador y el empleado, en donde una de las partes se vea mayormente beneficiado sobreponiéndose a la otra parte.

En Ecuador el Derecho Laboral se encuentra amparado por diferentes artículos señalados en la Constitución de la República del Ecuador, a su vez, el Derecho Laboral se basa en diversos principios laborales, que corresponden a ciertas normas predispuestas que buscan establecer una base para la creación y fundamentación de nuevas disposiciones laborales, siendo estos los que realmente se encargan de ver por las garantías y condiciones de trabajo de los ciudadanos.

Aquellos principios laborales que poseen mayor relevancia al momento de ser aplicados en los derechos del ecuatoriano y que se encuentran establecidos en la Constitución de la República del Ecuador son los siguientes:

Principio de irrenunciabilidad, el trabajo se sustenta en este principio laboral el cual determina que absolutamente todos los trabajadores, sin importar la

existencia de una renuncia voluntaria e irrevocable a sus derechos laborales, se encuentran sujetos a ellos, siendo esto garantizado por el Estado Ecuatoriano en el numeral 2 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador.

Este principio se fundamenta y da paso al principio protector del Derecho Laboral, ya que se declara la nulidad todo acto en el que un trabajador renuncie a cualquiera de sus Derechos Laborales.

Principio Protector, este principio tiene tres bases fundamentales:

1.- Regla más favorable, es decir que en caso de incongruencia de normas, o existencia de normas ambiguas u oscuras se debe de aplicar la que más favorezca y beneficie al trabajador. En concordancia con el Art 7 del Código de trabajo.

2.- La condición más beneficiosa, es decir que las normativas nuevas, bajo ningún concepto pueden empeorar la condición de un trabajador.

3.- Principio In Dubio Pro-Operario, esta principio fundamenta se halla establecida en el numeral 3 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, y menciona que; “en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras” (Constitución de la República del Ecuador, 2008). De esta forma se defiende la validez de los derechos del trabajador que tiene el Estado como una prioridad.

Principio de Intangibilidad, este principio laboral se encuentra señalado, con mayor potencia, en el numeral 2 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador y establece que los derechos no pueden ser modificados ni en forma de beneficio o perjuicio para los trabajadores, e incluso, la Corte Constitucional

hace referencia a ello diciendo que; “El concepto de intangibilidad de los Derechos Laborales implica que ninguna ley o decreto pueda establecer normas que menoscaben los derechos otorgados a los obreros ...” (Austrolegal, 2019).

Teniendo como objetivo asegurar las condiciones, derechos y beneficios del trabajador, declarando como despido intempestivo en caso de que se desmejore.

Principio de Transacción, es el artículo 326 numeral 11 y dice; “será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se vea ante una autoridad administrativa o juez competente” (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Haciendo reseña al valor de indemnización que puede ser negociable llegando a un acuerdo entre las partes y siendo accesible en caso de que un trabajador ha sido despedido de una forma sin fundamentos lógicos.

Principio de estabilidad laboral, este principio es una garantía a favor del trabajador que como objetivo principal tiene proteger al trabajador del despido arbitrario e intempestivo que se da por parte del empleador, podemos considerar este principio como un arma en contra de los despidos arbitrarios brindando una seguridad jurídica y económica al trabajador.

### **2.5.1. Contrato laboral**

El contrato laboral o de trabajo se puede definir como el medio mediante el cual las partes, en este caso el empleador y el empleado establecen las bases para la realización o ejecución de cierta/s actividad/es por las que el trabajador recibirá una remuneración. Las cláusulas establecidas dentro de este acuerdo no deben denigrar o sobreponerse de ninguna forma los derechos tanto del trabajador como

de la empresa, esto permite establecer un equilibrio para las obligaciones de ambas partes y la existencia de obligaciones de que se deben cumplir.

Conjuntamente, en la situación de las personas con discapacidad la constitución mediante el artículo 61.7 establece que “desempeñar empleos y funciones públicas con base en cualidades y capacidades, en un procedimiento de elección y nombramiento claro, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que avale su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional” (ANCE, 2008), certificando primero que todos los individuos poseemos el derecho a conseguir un trabajo, en el caso de las personas con discapacidades el empleador debe instaurar las mejores condiciones con las cuales el individuo va a trabajar avalando que ninguno de sus derechos ha sido negado de alguna forma.

### **2.5.2. Principio de estabilidad de la relación laboral**

La estabilidad laboral abarca dos concepciones de vital importancia, el primero es la estabilidad que se puede definir como “la manera de conservar el equilibrio, no se altera o persevera en el propio lugar durante incontable tiempo” (Merino, 2012), mientras que el segundo hace referencia a la parte laboral, correspondiendo al trabajo o al lugar en donde el individuo se halla desarrollando cierta conjunto de actividades con el propósito de adquirir una remuneración. Siendo así, que la estabilidad laboral se logra delimitar como “la protección legal contra los eventos de finalizar la relación laboral; persigue la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se oscurezca por una causa no predicha en la Ley.” (Toyama, 2016).

En Ecuador la estabilidad laboral ha ido en aumento de forma progresiva durante los últimos años, esto debido a una serie de cambios que han sido implementados poco a poco en el Código de Trabajo, esto a raíz del aumento en la concientización de las partes involucradas, tanto empleadores como trabajadores, buscando así un estado en donde ambas partes se encuentren de acuerdo.

Referente a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad, la Ley Orgánica de Discapacidades determina:

“Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.” (Ley Organica de Discapacidades, 2012)

Intentando fijar límites al abuso de los empleadores quienes son los que buscan evitar el cumplimiento de los beneficios laborales que todo trabajador sin importar su condición por el hecho de prestar un servicio tiene derecho.

Causales y trámite para terminar la relación laboral de un trabajador con discapacidad:

Las causas por las cuales una persona con discapacidad puede ser despedida o terminar su relación laboral son varias. Sin embargo, ninguna de estas razones debe estar relacionada con sus limitaciones. Con este preámbulo, los artículos que entran o abarcan el despido de una persona con discapacidad podrían ser el artículo 169 que enumera las causas para la terminación del contrato individual que pueden ser: las previstas en el contrato, conclusión de la obra, fuerza mayor o caso fortuito, desahucio, entre otras; en cuanto a las causales de terminación por parte del empleador se encuentran establecidas en el artículo 172 del Código de Trabajo, cabe mencionar que este debe estar fundamentadas y el proceso para la desvinculación es mucho más riguroso y la terminación del contrato la determina la autoridad competente; ya que al considerarse un despido injustificado el artículo 195.3 insta que “En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades\*. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Esto es necesario, debido a que de ninguna forma se debe despedir a una persona con discapacidad solo por las limitaciones que este individuo posee, es por

ello, que se busca reformar las instituciones para adecuarla a los trabajadores y se puedan desempeñar de la mejor manera.

## **2.6. Marco legal**

### **2.6.1. Normativa internacional**

Según el Convenio acerca de la Discriminación celebrado por la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra que entró en vigencia en 1960, ratificado en 1962 por la República del Ecuador. Apoyándose en la norma internacional permitió regir internacionalmente la estabilidad para aquellos grupos que han sido vulnerables, entre ellos los discapacitados. Dicho tratado regula que ninguna persona puede ser separada del trabajo y obligada a realizar trabajo forzoso ya sea por su etnia, condición social, religión, sexo (Idrovo, 2016).

El Convenio sobre la Política del Empleo, fue redactado en Ginebra el 17 de junio de 1969, mientras que en Ecuador entra en vigor el 13 de noviembre de 1979. (Idrovo, 2016). Este tratado busca vincular la mayor parte de las personas a un trabajo logrando de esta manera que no exista discriminación de ningún tipo, es decir, se plantea la obtención de la equidad, la igualdad, que todas las personas trabajen logrando de esta manera que la economía del país sea dinámica (Idrovo, 2016)

Mientras que por parte de la Unión Europea el Consejo del 27 de noviembre de 2000, permitió establecer un marco general para luchar contra la discriminación por impulsos de religión u opiniones, discapacidad, por edad o de orientación sexual en el ámbito del oficio y la labor, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato (Discapnet, s.f.)

### **La Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad**

Esta convención en su artículo 3 presenta algunos principios reguladores:

Respeto a la dignidad este inherente a la autonomía individual de tener la libertad de tomar las decisiones y sobre la independencia de las personas

No discriminación, entendida la discriminación como cualquier exclusión, restricción por su motivo de discapacidad que obstaculice su inserción o desarrollo que deje sin efecto el reconocimiento de los derechos humanos

Participación e inclusión en la sociedad

Respeto por la diferencia como parte de la diversidad humana

Principio de igualdad de oportunidades en su artículo 5 de esta convención hace alusión a la igualdad del hombre y la mujer y en virtud de esto la igualdad de recibir protección legal

Accesibilidad, art. 10 señala “A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales “ (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2006) acerca de las modificaciones estructurales necesarias, que la carga sea proporcional a su capacidad para garantizar el goce efectivo de sus derechos; así también el desarrollo de proyectos y servicios de ayuda técnica

La Convención es un acuerdo que se firma entre varios países que da las pautas necesarias para que las personas con discapacidad tengan los mismos derechos, los Estados adheridos a esta deben velar por el cumplimiento de los derechos y garantías que establece la normativa; siendo Ecuador uno de los países que firma el 4 de marzo de 200 y lo ratifica en mayo del mismo año.

La Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo tienen como objetivos: informar a las personas con discapacidad sobre sus derechos, que las entidades tanto públicas como privadas deben garantizar el acceso a los medios y la eliminación de las barreras contextuales y de infraestructura, y, la utilización de la tecnología como medio accesible que puede producir información en los diferentes formatos para la comprensión y uso de las personas con discapacidad.

#### **2.6.2. Constitución de la República del Ecuador**

LA CRE en su capítulo tercero que establece derechos a las personas y grupos de atención prioritaria en la sección sexta que hace referencia a las personas con discapacidad el artículo 47 garantiza el establecimiento de políticas para prevenir la discriminación y que se cumpla en igualdad de oportunidades los derechos laborales mencionando en su numeral 5 lo siguiente “el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En el artículo 61 se establecen los derechos de participación de los ciudadanos en su numeral 7 menciona “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.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El artículo 81 de la sección sobre los derechos de protección menciona que “la ley establecerá procedimientos especiales y expeditos para el juzgamiento y sanción de los delitos de violencia intrafamiliar, sexual, crímenes de odio y los que se cometan contra niñas, niños, adolescentes, jóvenes, personas con discapacidad, adultas mayores y personas que, por sus particularidades, requieren una mayor protección. Se nombrarán fiscales y defensoras o defensores especializados para el tratamiento de estas causas, de acuerdo con la ley.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008) en cuanto a las garantías constitucionales frente a la vulneración de derechos consagrados en la constitución la acción de protección tiene por objeto “el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución” y expresa que esta se podrá interponer ante actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial, contra políticas públicas, persona particular, cuando la persona se encuentre en estado de subordinación, indefensión o discriminación. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

“Artículo 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.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En cuanto a las formas de trabajo y su retribución el artículo 333 otorga garantías sobre la facilidad que debe existir para el acceso a el trabajo digno en igualdad de condiciones para las personas con discapacidad; otorgándole seguro universal obligatorio como lo establece el artículo 369 de la carta magna que cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

La Constitución de la República del Ecuador del 2008, busca determinar medidas que aseguren derechos y protección a las personas con discapacidad; para esto, las incluye en la sociedad y directamente en las empresas, proporcionando oportunidades para las personas con limitaciones físicas y sensoriales dentro del campo laboral en donde aún persiste la discriminación.

### **2.6.3. Código de Trabajo**

El acceso al trabajo de las personas con discapacidad requiere de medidas que garanticen el acceso y continuidad otorgándole las facilidades para su desenvolvimiento y desplazamiento en su lugar de trabajo por ello el artículo 42 que menciona las obligaciones del empleador, en su numeral 2 hace alusión acerca de que se deben implementar “medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.” (Código de Trabajo, 2019) ; el numeral 33 posiciona el derecho a la inclusión de las personas con discapacidad estableciendo que el empleador

que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad” la persona con discapacidad debe desarrollar actividades permanentes y éstas de acuerdo a su condición, conocimiento, capacidades, y aptitudes esto en relación a los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. En el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.” (Código de Trabajo, 2019)

Para el cumplimiento del artículo 42 numerales 2 y 33 se establece que las empresas e instituciones, públicas o privadas prestaran las facilidades en infraestructura y capacitación de acuerdo a las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país. (Código de Trabajo, 2019)

“Artículo 79: Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación debido a nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.” (Código de Trabajo, 2019)

“Artículo 195 numeral 3: En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona

con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades.” (Código de Trabajo, 2019)

Podemos apreciar que el Código de Trabajo con la Codificación 17 con Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre del 2005 y bajo la reforma realizada en septiembre del 2012, garantiza la inserción laboral de las personas con discapacidad como mejoramiento social, y como un derecho que es garantizado a los ecuatorianos.

#### **2.6.4. Ley Orgánica de Discapacidades**

La Ley Orgánica de Discapacidades fue elaborada en Quito el 25 de septiembre del 2012, surge por la necesidad de normar los derechos relacionados a las políticas y leyes que rigen a las personas con discapacidad, dándoles la oportunidad de tener un trabajo digno y de igual derechos que cualquier otro ciudadano puede tener.

El artículo 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades en cuanto al derecho al trabajo de las personas con discapacidad manifiesta “tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

Las políticas laborales son formuladas de acuerdo a la observancia de necesidades por el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional sobre “inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con

discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

La inclusión laboral establecida en artículo 47 de la Ley de Discapacidades es concordante con el artículo 42 numeral 33 del Código de Trabajo en el cual se establece el número mínimo de trabajadores que deben insertarse en una empresa o institución y que considerarse actividades apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando que el trabajo que se asigne deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

En relación de los sustitutos (as) (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012) el artículo 48 hace referencia de quienes podrían cumplir el papel de sustitutos de la persona con discapacidad estableciendo así “las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa”, menciona también que en caso de existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento.

Los mecanismos de selección de empleo establecido en el artículo 50 procuran la equidad de género y diversidad de discapacidad. Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación. La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad.” (Ley Organica de Discapacidades, 2012) Así mismo la institución o empresa ya sea pública o privada deberá brindar capacitaciones a los demás empleados sobre el trato igualitario de las personas con discapacidad como lo establece el artículo 54 del mismo cuerpo legal.

“Artículo 51.- Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad,

debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.” (Ley Organica de Discapacidades, 2012)

La Ley Orgánica de Discapacidades además otorga otros beneficios que por su condición se encuentran establecidos como es el derecho a permisos, tratamiento y rehabilitación enmarcado en el artículo 52, también la autoridad debe dar el seguimiento y control de la inclusión dentro con la finalidad de verificar que se dé cumplimiento a las disposiciones establecidas en la Constitución, Código de Trabajo y Ley de Discapacidades.

#### **2.6.5. Acuerdos y resoluciones**

El acuerdo ministerial Nro. MRL-2013-0041 tiene por objeto normar el procedimiento para el registro como trabajadores (as) sustitutos (as) de personas adultas con discapacidad severa y/o niñas y adolescentes con discapacidad, observando las garantías consagradas en la Constitución de la República y en la Ley Orgánica de Discapacidades.” se considera como trabajadores sustitutos a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja que tenga bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa. Además, se considerará como sustitutos los padres de niñas, niños o adolescentes con discapacidad o sus representantes legales (CONADIS, 2013)

La Corte Constitucional del Ecuador, en la sentencia No. 172-18-SEP-CC del 16 de mayo de 2018, menciona al respecto que “la estabilidad laboral reforzada prevista por el legislador y la jurisprudencia constitucional es independiente de la modalidad de contrato y de la circunstancia de reestructuración de la entidad. Es por ello que, frente a necesidades institucionales legítimas como las que se

materializan en procesos de reestructuración o desaparición de la institución, la desvinculación de una persona sustituta o de una persona con discapacidad debe tener en cuenta su situación en particular y, en aras de cumplir con la estabilidad laboral reforzada, previo a su desvinculación, se debe buscar, de ser posible, su reubicación en la misma entidad. (Corte Constitucional del Ecuador, 2020)

## **CAPITULO III**

### **3 Metodología de la investigación**

Este trabajo de investigación se solventa en tres tipos de metodologías la primera la cualitativa ya que para el estudio y análisis previo recurrimos a fuentes informativas como el internet, libros, documentos digitales entre otros con los cuales ampliaremos el criterio acerca del principio de estabilidad laboral en personas con discapacidad; también se implementa la metodología cuantitativa ya que a través de la encuesta se recolecta datos y analizaremos los resultados de los mismos otorgándole mayor sustentabilidad al presente trabajo; el uso de mecanismos de fuentes bibliográficas, acotar al presente trabajo opiniones de diferentes autores expertos en la materia recurrimos a emplear la métodos bibliográficos.

#### **3.1.1. Método inductivo- deductivo**

La inducción es una de las formas de razonamiento, por el cual obtendremos los conocimientos particulares a un conocimiento más general que determine lo que hay en común dentro de los fenómenos que acarrearán en este tipo de fenómeno estudiado, es decir, es el estudio del análisis económico, legal y social, para llegar a conclusiones generales; la deducción, se genera lo concreto a lo complejo, de lo conocido a lo desconocido, utilizado para desarrollar el marco teórico, para describir el problema conceptual y contextualmente.

#### **3.1.2. Método analítico**

Con la finalidad de abarcar el problema desde las diferentes esferas como son la política, jurídica, económica, social y cultural, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, y luego las relaciones entre las mismas.

#### **3.1.3. Método Explicativo.**

Mediante este método se trata de comprender y establecer los procesos administrativos que protegen los derechos de las personas con discapacidad.

#### 3.1.4. Método Exegético

Interpretamos todo el proceso esto es contenido, desarrollo, estructura, consecuencias y efectos de la ley; además cuáles son sus alcances como norma, lo que el legislador quiso anunciar, y si ésta ha sido acatada; en base a ésta tenemos las pautas para generar conclusiones y observaciones.

#### 3.1.5. Método Científico

Nos permite el conocimiento de fenómenos que se dan en la naturaleza y en la realidad objetiva de la sociedad; permitiendo la verificación de las hipótesis al inicio de la investigación conduciendo al descubrimiento de la realidad en torno al problema estudiado y las alternativas de la solución al mismo.

### **3.2. Técnicas de la investigación.**

Para el desarrollo del presente proceso de investigación del problema planteado es necesario realizar ciertas técnicas para el sustento y validez, en este caso se efectuará la siguiente:

### **3.3. Instrumentos para la recolección de datos en la investigación**

#### Encuesta

Al ser las encuestas un método de investigación y recolección de datos que se utiliza en un grupo de personas para saber de un tema en específico para reunir datos o saber la opinión de los encuestados, la presente encuesta cumple con la

característica de objetividad, donde las respuestas servirán para analizar los datos, llegar a conclusiones y dar soluciones al problema concreto, la encuesta se realizó vía internet a través de los formularios de google.

Herramienta: Preguntas objetivas de encuesta (anexo)

Validez y confiabilidad del instrumento

La encuesta contendrá diez preguntas de carácter objetivo con las que a través del uso de estadística y tabulación se analizaran los resultados.

### **3.4. Población y muestra**

Población

Para la ratificación de nuestra investigación empleamos la encuesta, donde la población enunciada como un conjunto de individuos con diferentes características incluyendo en este grupo trabajadores en general y personas con discapacidad contando así con la participación de 100 personas que viven o laboran en la ciudad de Guayaquil.

Tabulación de resultados

Formula

Formula  $n = \frac{(E)^2 (N-1)}{1}$

n=Tamaño universo

E=coeficiente de error (5)

### 3.5. Análisis de resultados

Tabla 1 Pregunta No. 1

**¿Bajo qué relación de dependencia se encuentra?:**

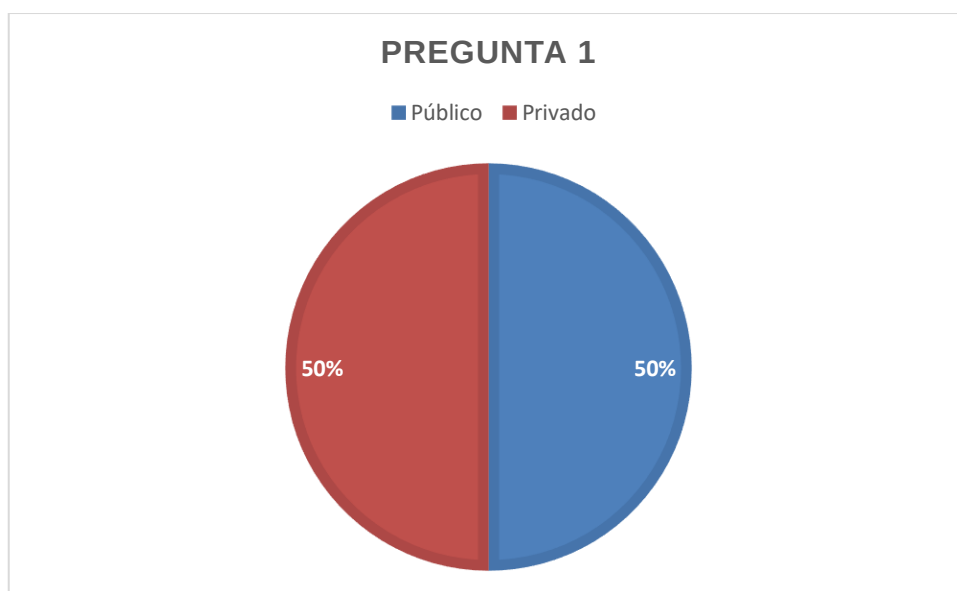
| RESPUESTA | CANTIDAD |
|-----------|----------|
| Público   | 50       |
| Privado   | 50       |
| TOTAL     | 100      |

Fuente: Personas con discapacidad y trabajadores en general

Elaboración: Autoras

#### Porcentajes

**Gráfico 1**



**Análisis:** Con este primer enunciado determinamos bajo qué relación de dependencia laboral se encuentran las personas con discapacidad y trabajadores en general teniendo como resultado que el 50% se encuentra en relación de dependencia pública y el otro 50% se encuentra bajo dependencia laboral privada.

Tabla 2. Pregunta No.2

**¿Qué tiempo tiene laborando para esa empresa?**

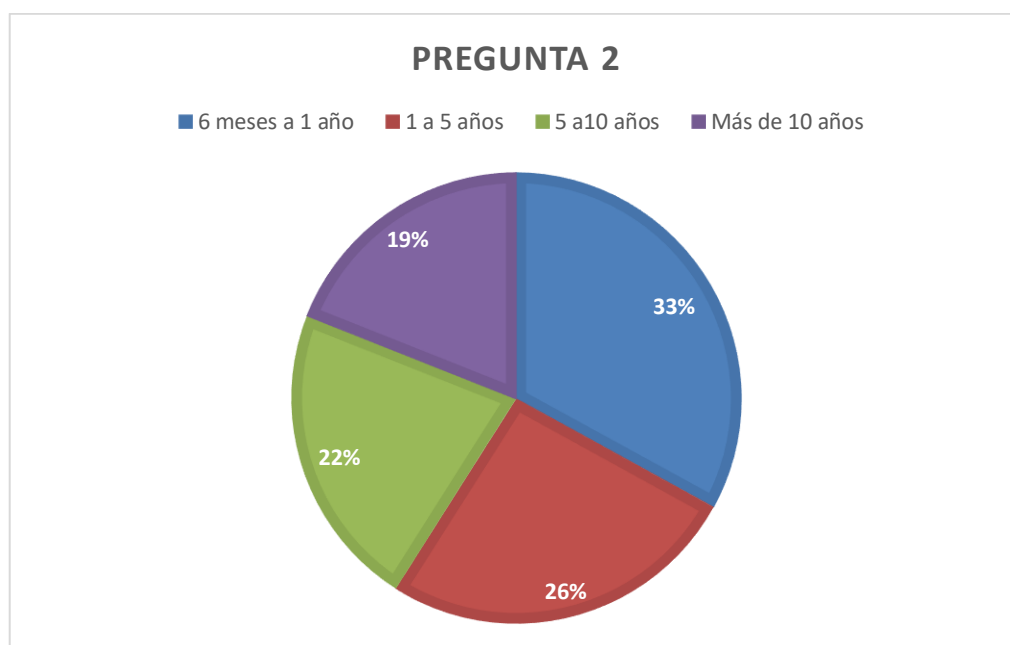
| RESPUESTA       | CANTIDAD |
|-----------------|----------|
| 6 meses a 1 año | 33       |
| 1 a 5 años      | 26       |
| 5 a10 años      | 22       |
| Más de 10 años  | 19       |
| TOTAL           | 100      |

Fuente: Personas con discapacidad y trabajadores en general

Elaboración: Autoras

## Porcentajes

**Gráfico 2**



**Análisis:** Obtenemos como resultado siendo el mayor porcentaje (33%) trabajadores que tienen de seis meses a un año de labor, y como menor porcentaje (19%) trabajadores con más de 10 años de labores; considerando lo anterior con estos resultados se podría determinar que no se cumple a manera general el principio de estabilidad laboral.

Tabla 3. Pregunta No.3

**¿Conoce usted acerca del principio de estabilidad laboral?**

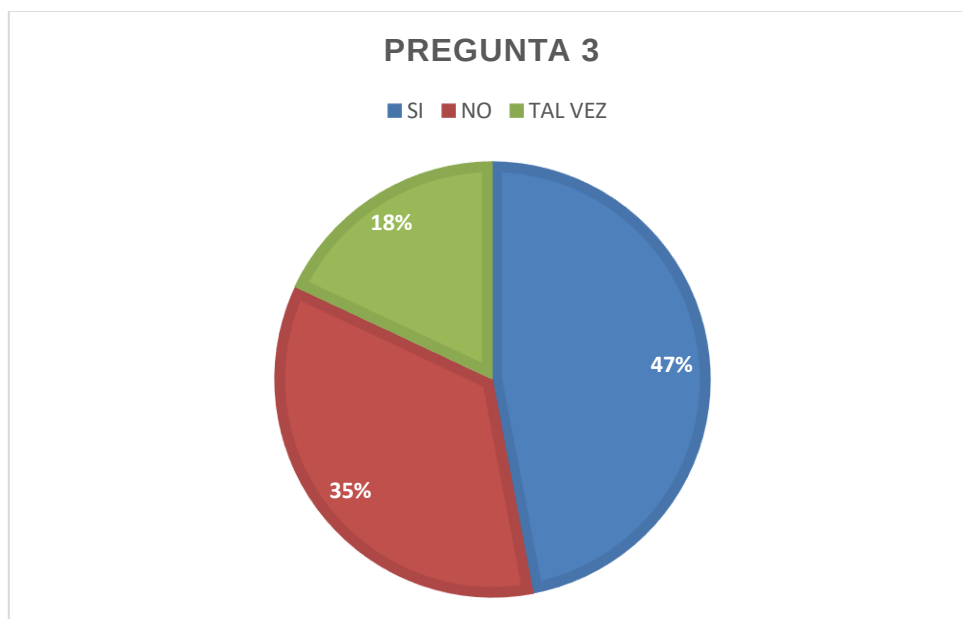
| RESPUESTA          | CANTIDAD |
|--------------------|----------|
| SI                 | 47       |
| NO                 | 35       |
| HE OÍDO ALGUNA VEZ | 18       |
| TOTAL              | 100      |

Fuente: Personas con discapacidad y trabajadores en general

Elaboración: Autoras

## Porcentajes

**Gráfico 3**



**Análisis:** Obtenemos como respuesta que el 47% de las personas conocen acerca del principio de estabilidad laboral, el 35% menciona no conocer de qué se trata y un 18% ha oído de este en alguna ocasión.

Tabla 4. Pregunta No. 4

**¿Dentro de su círculo laboral hay personas con discapacidad?**

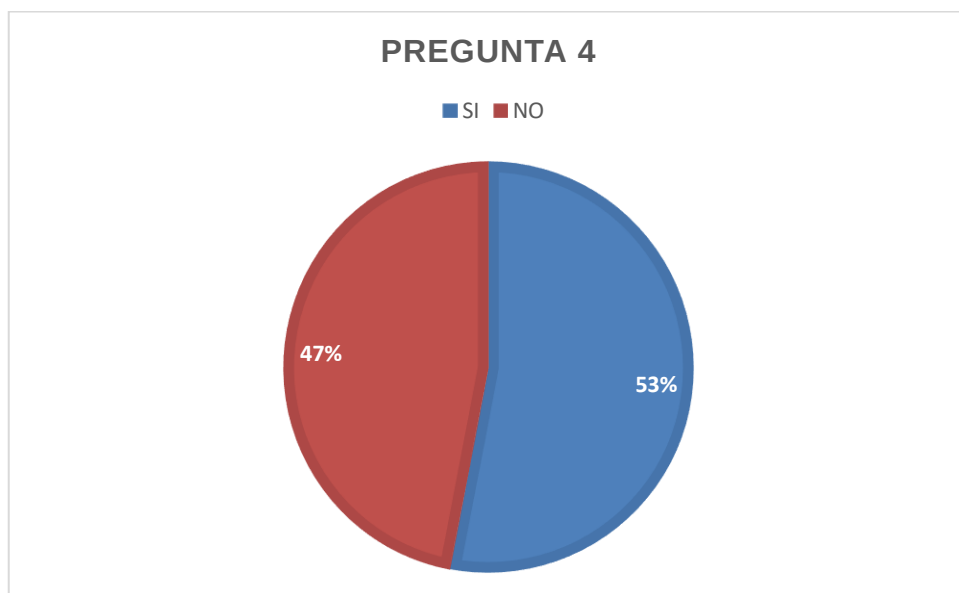
| RESPUESTA | CANTIDAD |
|-----------|----------|
| SI        | 53       |
| NO        | 47       |
| TOTAL     | 100      |

Fuente: Personas con discapacidad y trabajadores en general

Elaboración: Autoras

### Porcentajes

**Gráfico 4**



**Análisis:** Obtenemos como resultado que el 53% de los encuestados menciona que si existen personas con discapacidad dentro de su entorno laboral y un 47% responde de manera negativa cifra que consideramos elevada ya que está establecido en el Código de Trabajo sobre la inclusión de las personas con discapacidad

Tabla 5. Pregunta No. 5

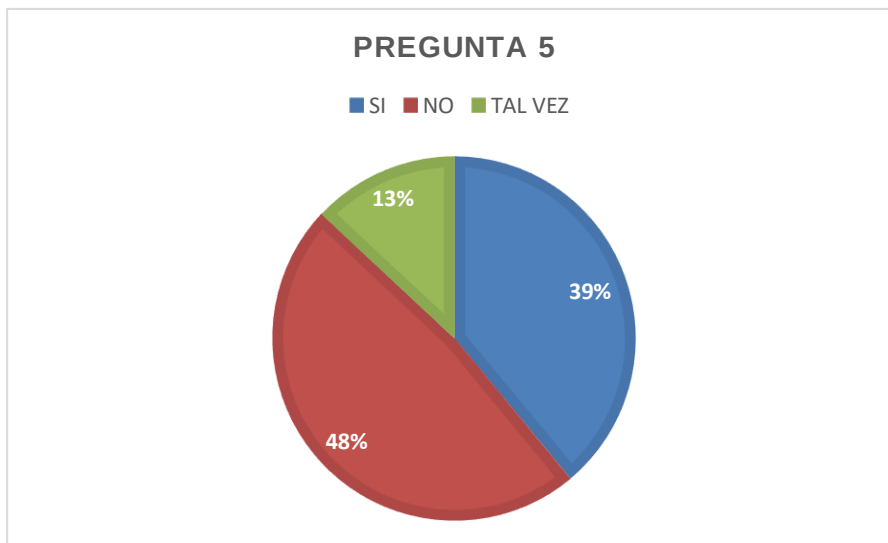
**¿La empresa para la que usted labora cuenta con la infraestructura adecuada para personas con discapacidad (visual, auditiva, física, etc.)?**

| RESPUESTA | CANTIDAD |
|-----------|----------|
| SI        | 39       |
| NO        | 48       |
| TAL VEZ   | 13       |
| TOTAL     | 100      |

Fuente: Personas con discapacidad y trabajadores en general  
Elaboración: Autoras

### Porcentajes

Gráfico 5



**Análisis:** La pregunta no. 5 tiene como finalidad analizar si aún existen barreras en cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad y por ende barreras para que impidan el cumplimiento del principio de estabilidad laboral, obteniendo como resultado que el 39% responden a que si están implementada la infraestructura adecuada y el 48% responde de manera negativa.

Tabla 6. Pregunta No. 6

**¿Las personas con discapacidad realizan actividades acordes a su capacidad especial?**

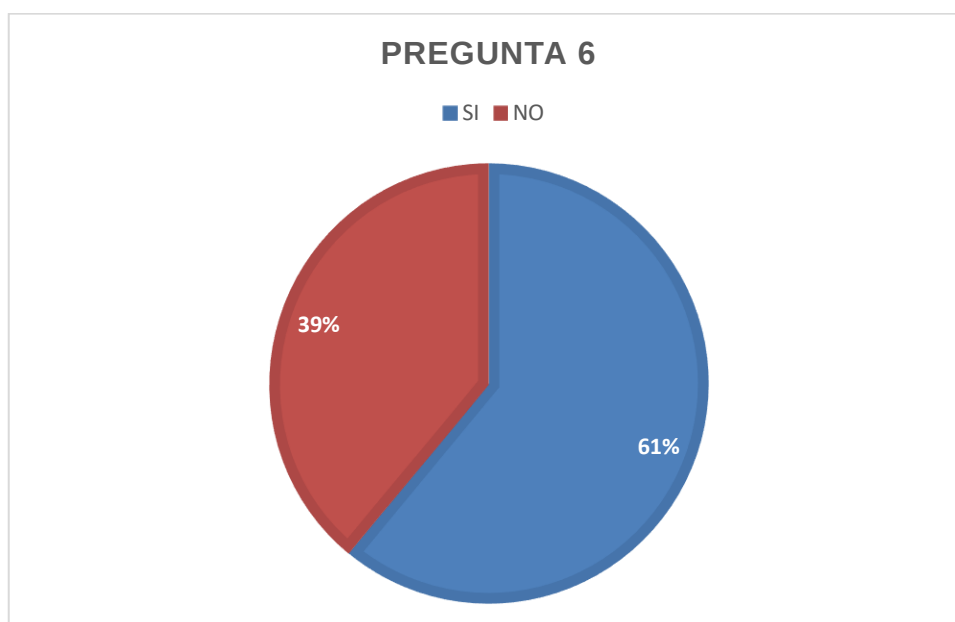
| RESPUESTA | CANTIDAD |
|-----------|----------|
| SI        | 61       |
| NO        | 39       |
| TOTAL     | 100      |

Fuente: Personas con discapacidad y trabajadores en general

Elaboración: Autoras

### Porcentajes

Gráfico 6



**Análisis:** La finalidad de esta pregunta busca determinar si se cumple de acuerdo a la normativa en donde menciona que las personas con discapacidad deben estar desarrollando actividades acorde a su capacidad especial para que no se generen problemas por su desempeño dentro de su área; el 61% de los encuestados mencionan que sí desarrollan actividades acorde a su potencialidad.

Tabla 7. Pregunta No. 7

**¿Cuál es el trato dentro del ambiente laboral del supervisor o jefe inmediato hacia la persona con discapacidad?**

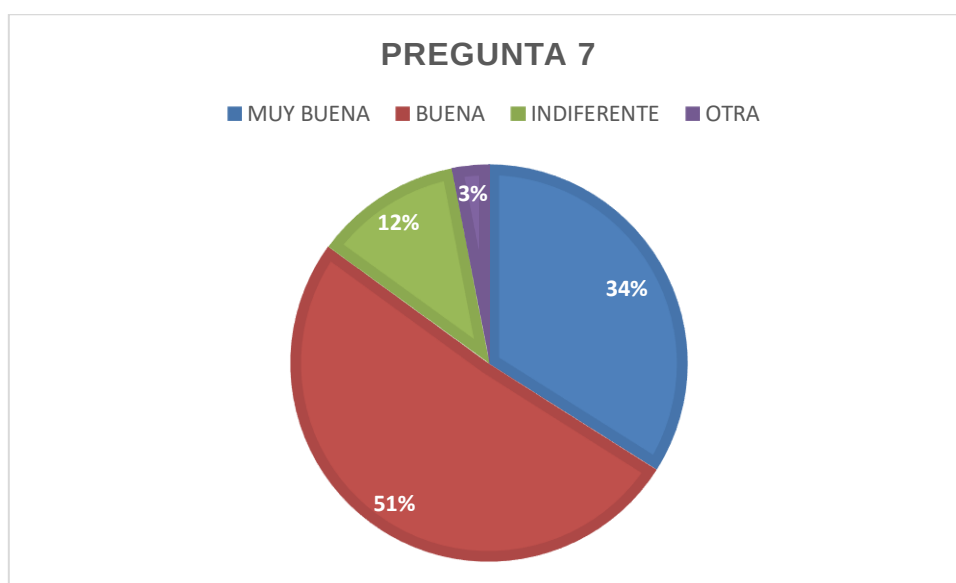
| RESPUESTA   | CANTIDAD |
|-------------|----------|
| MUY BUENA   | 34       |
| BUENA       | 51       |
| INDIFERENTE | 12       |
| OTRA        | 3        |
| TOTAL       | 100      |

Fuente: Personas con discapacidad y trabajadores en general

Elaboración: Autoras

### Porcentajes

Gráfico 7



**Análisis:** Dentro de este enunciado tenemos como resultado que el 51% de los encuestados ha calificado el trato de los superiores a las personas con discapacidad como “Bueno”, un 24% como “muy bueno” y tan solo un 12% como indiferente.

Tabla 8. Pregunta No. 8

**¿Durante los últimos meses han sido desvinculadas de su círculo laboral personas con discapacidad?**

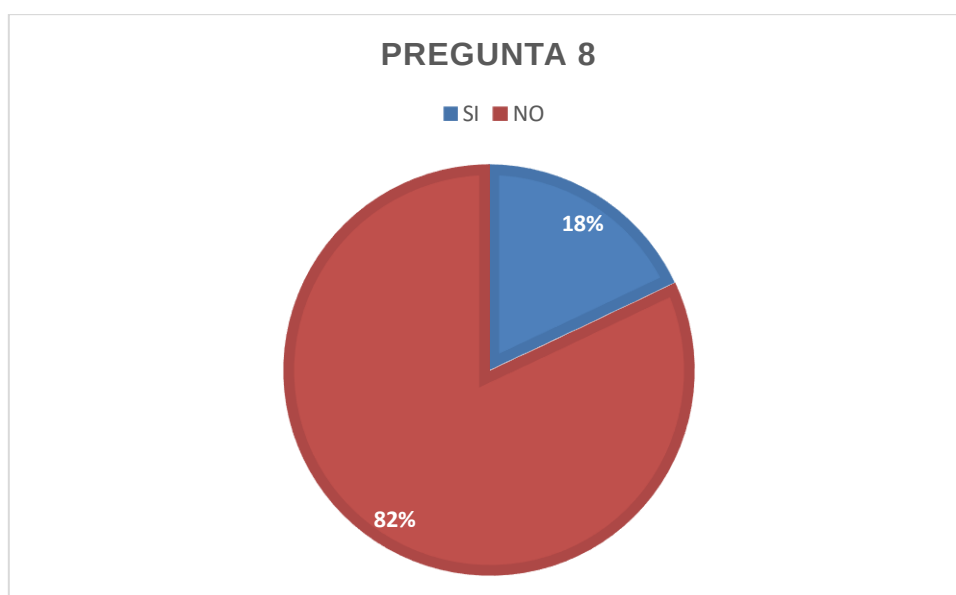
| RESPUESTA | CANTIDAD |
|-----------|----------|
| SI        | 18       |
| NO        | 82       |
| TOTAL     | 100      |

Fuente: Personas con discapacidad y trabajadores en general

Elaboración: Autoras

### Porcentajes

Gráfico 8



**Análisis:** En cuanto a la pregunta no. 8 visualizamos que las personas con discapacidad y trabajadores en general haciendo referencia al enunciado primero donde hay igualdad en relación de dependencia pública o privada mencionan el 82% de los encuestados que no han sido desvinculados del entorno laboral personas con discapacidad.

Tabla 9. Pregunta No.9

**¿En el lugar donde labora al despedir a un trabajador con discapacidad, el empleador cancela adecuadamente todos los valores que le corresponden según la ley?**

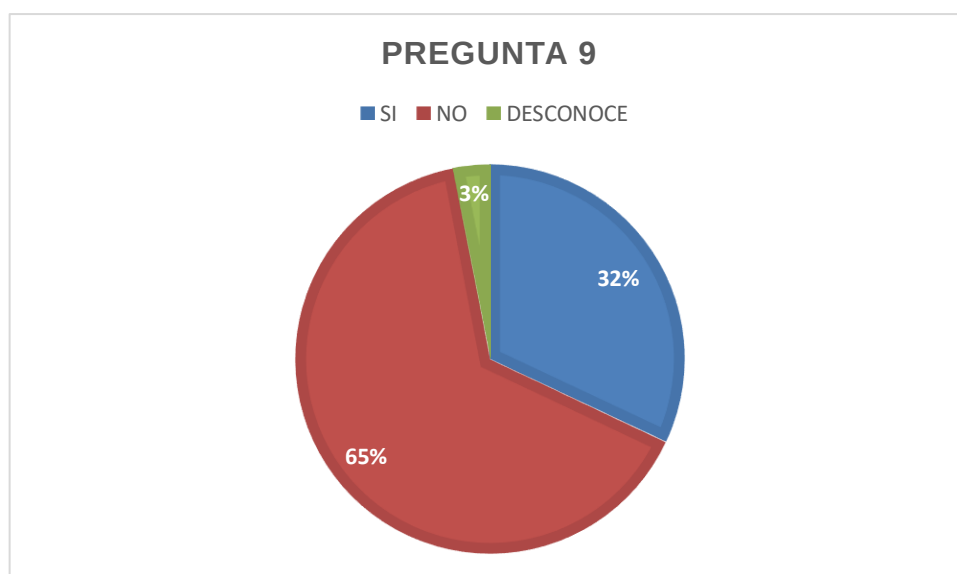
| RESPUESTA | CANTIDAD |
|-----------|----------|
| SI        | 32       |
| NO        | 65       |
| DESCONOCE | 3        |
| TOTAL     | 100      |

Fuente: Personas con discapacidad y trabajadores en general

Elaboración: Autoras

## Porcentajes

Gráfico 9



**Análisis:** En cuanto a esta pregunta los encuestados siendo mayoría (65%) responden “NO” al numeral nueve relacionado a las indemnizaciones y generales de ley que debe cancelar un empleador a una persona con discapacidad al momento que esta es desvinculada de su trabajo.

Tabla 10. Pregunta No. 10

**¿Está de acuerdo en que una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, en caso de que la autoridad competente declare que su despido es injustificado, tenga la oportunidad de ser reintegrado a su puesto de trabajo declarando su despido como ineficaz?**

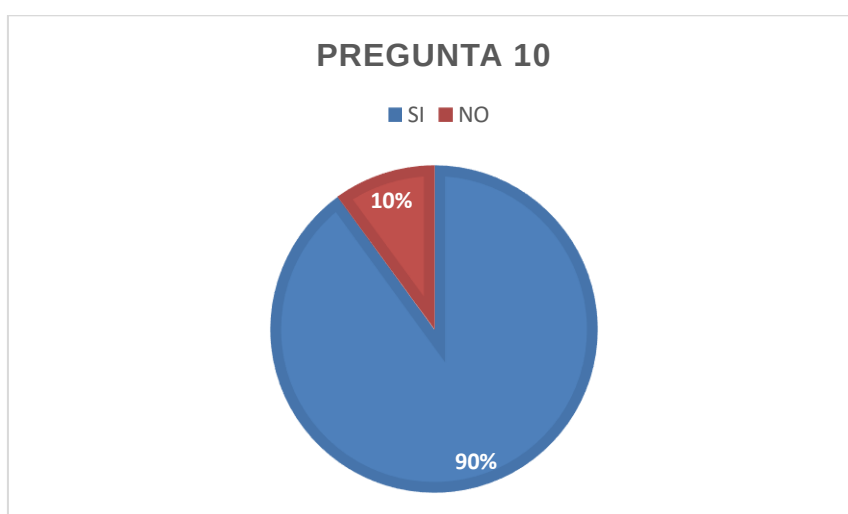
| RESPUESTA | CANTIDAD |
|-----------|----------|
| SI        | 90       |
| NO        | 10       |
| TOTAL     | 100      |

Fuente: Personas con discapacidad y trabajadores en general

Elaboración: Autoras

### Porcentajes

Gráfico 10



**Análisis:** Esta pregunta ha tenido un 90% de aceptabilidad por parte de las personas con discapacidad y trabajadores en general al plantear a manera de pregunta que una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad pueda ser reintegrada a su puesto de trabajo cuando la autoridad competente declare que el despido haya sido ineficaz.

## **CAPITULO IV**

### **PROPUESTA**

#### **4.1. Justificación**

La propuesta del presente trabajo investigativo acerca del análisis sobre la aplicación del principio de estabilidad laboral en personas con discapacidad en Guayaquil a partir de la expedición del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, pretende analizar y establecer la situación problemática que surge de la vulneración de los derechos de los trabajadores con discapacidad y la inaplicación de los principios laborales como el principio protector, irrenunciabilidad, continuidad, primacía de la realidad, ente otros que se encuentran en la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo.

El principio de estabilidad laboral protege el derecho fundamental al trabajo, siendo este principio la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en su empleo, y de mayor importancia es una garantía de las personas con discapacidad ya que estas son parte del grupo de atención prioritaria, tal y como lo establece la CRE en su artículo 35; ahora bien como ya hemos mencionado el principio de estabilidad laboral no se encuentra positivizado en la carta magna; ya que este se ha fundamentado a través del desarrollo jurisprudencial que ha tenido el Ecuador.

El artículo “La Estabilidad Laboral” de Arias menciona que el sentido de estabilidad laboral es “proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que provoquen inseguridades y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo” (Arteaga M, 2018)

## **4.2. Objetivos**

### **4.2.1. Objetivo general**

- Garantizar la aplicación del principio de estabilidad laboral en personas con discapacidad mediante la reforma del artículo 195.1 del Código de Trabajo; y el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, para que, una vez que la Autoridad competente determine que es un despido es injustificado sea declarada la ineficacia del mismo, y así también tengan la opción de poder reintegrarse a su puesto de trabajo.

### **4.2.2. Objetivos específicos**

Implementar reformas que garanticen el cumplimiento de la estabilidad laboral a los trabajadores con discapacidad, para que los derechos de este grupo de personas no sean vulnerados.

Proponer que se pueda declarar ineficaz el despido en personas con discapacidad para que estos puedan ser reintegrados a su trabajo.

Analizar el impacto positivo que genera la reforma al declarar el despido ineficaz y el reintegro de la persona con discapacidad a su lugar de trabajo.

## **4.3. Desarrollo de la propuesta**

### **4.3.1. Reforma Al Código de Trabajo**

Para obtener una verdadera estabilidad laboral de las personas con discapacidad, se las debe de incluir dentro del grupo de personas a las que se les considera el despido intempestivo como ineficaz, logrando así la obligación del

empleador de reintegrarlo cuando una autoridad competente determine que su despido es injustificado.

Los artículos a reformarse:

El Art. 195.1 del Código de trabajo, como resultado de la propuesta de reforma tenemos:

Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz. - Se considerará ineficaz el despido intempestivo de las siguientes personas trabajadoras:

1. Personas en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara;
2. A los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187;
3. ***A personas con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad en razón al principio de vulnerabilidad.*** (reforma)

4.3.2. Reforma al inciso segundo del artículo 51 de la Ley Orgánica de discapacidades

Como resultado de la propuesta tenemos:

**Artículo 51.-** Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

**Cuando la persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. (reforma)**

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.

#### **4.4. Impacto**

La presente propuesta beneficia y garantiza una verdadera estabilidad laboral a los trabajadores con discapacidad, que por su condición durante muchos años han sido discriminados; considerando que con la entrada en vigencia de la Constitución se le han otorgado derechos y garantías siguiendo esta línea constitucional y jurisprudencial buscamos generar mejores condiciones en el ámbito laboral como es la declaratoria de despido ineficaz.

## **CONCLUSIONES**

Después de todo lo expuesto, se puede concluir que tanto a nivel nacional, como internacional, se ha trabajado arduamente para poder garantizar que el derecho laboral sea correcto, y se ha orientado recientemente en priorizar a aquellos grupos que auténticamente han sido subyugados con la excusa de un idealismo de superioridad, permitiendo un cambio radical en los últimos años, como el caso de personas con discapacidad, que les han permitido acceder a trabajos dignos, infraestructuras adecuadas y principalmente que sus derechos sean respetados.

Finalmente, es necesario destacar que uno de los objetivos en cuanto a la estabilidad laboral y derecho laboral consiste en que todos puedan acceder a una forma de trabajo, recibir una remuneración y por consiguiente este trabajo sea por un periodo de tiempo adecuado, sin embargo, la realidad es muy distinta, ya que, no solo en Ecuador sino en el mundo, la cifra de desempleo difícilmente ha correspondido a un 0%, sin importar el esfuerzo las adversidades para obtener esta cifra son muchas e impredecibles, tal es el caso de la pandemia que hoy en día azota a nivel global, en un inicio el Estado garantizaba el hecho de que nadie perdería su trabajo, sino que se adaptarían a la nueva modalidad, pero, la realidad ha sido que ningún negocio a podido permanecer completo con su personal debido a la imposibilidad de salir de casa, provocando que el número de desempleados aumente de forma radical.

## **RECOMENDACIONES**

Es recomendable, que para la inclusión de las personas con discapacidad se verifique que las condiciones de trabajo y la infraestructura del establecimiento donde se desenvuelva el empleado cuente con las medidas adecuadas para que una persona con discapacidad pueda movilizarse de una forma adecuada.

Es recomendable, que el Estado realice de forma radical algunas modificaciones en cuanto a la garantía de trabajo, ya que, por la situación actual del mundo, es prácticamente imposible que ciertos empleadores puedan seguir generando puestos de trabajo, por lo cual es necesario la generación de nuevas estrategias para la creación de puestos de trabajos que permita reducir de manera importante la cifra de desempleados, y de manera particular de las personas con discapacidad.

## BIBLIOGRAFIA

### Bibliografía

- ANCE, A. N. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- Arteaga M, A. (13 de Diciembre de 2018). *“El despido ineficaz y su relación con el principio de no discriminación y el derecho a la estabilidad*. Obtenido de Dialnet: [Dialnet-ElDespidoIneficazYSuRelacionConElPrincipioDeNoDisc-6841001%20\(1\).pdf](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6841001)
- Asamblea General de las Naciones Unidas. ( 13 de diciembre de 2006). *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tcccconvs.pdf>
- Austrolegal. (06 de 05 de 2019). *Los Principios Laborales*. Obtenido de <https://austrolegal.com/2019/05/06/los-%EF%BB%BFprincipios-laborales/>
- BARGAGELATA, H. H. (2008). *Derecho del Trabajo (Vol. I)*. Montevideo: CINTERFOR.
- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual* (13ª ed ed.). Buenos Aires: Heliastra.
- Cabanellas, G. (1986). *Diccionario de derecho usual* (20a. ed. ed.). Buenos Aires: Heliasta.
- Cáceres R., C. (1 de Noviembre de 2004). *Sobre el concepto de discapacidad*. Obtenido de Auditio: Revista electrónica de audiología: <http://www.auditio.com/revista/pdf/vol2/3/020304.pdf>

Código de Trabajo. (26 de junio de 2019). Registro Oficial Suplemento 167. Quito, Ecuador. Obtenido de Trabajo.gob.

CONADIS. (2013). *MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>

Constitución de la República del Ecuador. (20 de 10 de 2008). Registro Oficial 449. Ecuador. Obtenido de Constitucion de la Republica del Ecuador: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>

Corte Constitucional del Ecuador. (22 de Julio de 2020). *CONADIS*. Obtenido de [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/08/sentencia\\_corte\\_constitucional-No.-689-19-EP20.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/08/sentencia_corte_constitucional-No.-689-19-EP20.pdf)

Discapnet. (s.f.). *Legislación sobre discapacidad*. Obtenido de Discapnet: <https://www.dicapnet.es/areas-tematicas/nuestros-derechos/legislacion>

FLORES, L. (3 de Septiembre de 2009). *Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública*. Obtenido de [www.diputados.gob.mx/cesop/](http://www.diputados.gob.mx/cesop/)

Grisolia, J. A. (2005). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires.

Idrovo, E. (2016). *El desahuco y la estabilidad dentro del sistema constitucional ecuatoriano*. Obtenido de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6787/1/12778.pdf>

Ley Orgánica de Discapacidades. (25 de septiembre de 2012). Registro Oficial N° 796. Quito, Ecuador.

Ley Organica de Discapacidades. (25 de septiembre de 2012). Registro Oficial. Quito, Ecuador.

Merino, M. (2012). *Definición de Derecho Laboral*. Obtenido de Definición: <https://definicion.de/derecho-laboral/>

Núñez R, J. R. (2016). El principio de estabilidad laboral en la Constitución del 2008. D.M Quito, Quito, Ecuador.

ONU. (2008). *Derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo*. Quito.

Quiloango Farinango, Y. V. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en*. Quito.

RODRIGUEZ, M. (2010). *Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral*.

Toyama, J. (06 de 2016). *¿En qué consiste la estabilidad laboral?* Obtenido de Laboral: <http://gacetalaboral.com/en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/>

Viteri Llanga, J. (2006). *Derecho colectivo del trabajo*. Quito: Produgrafil.

## Linkografía

Ortega Patricio (octubre, 2012). “¿Cuáles son los principios en las relaciones laborales?”. Información extraída de:

<http://iustitiam.blogspot.com/2012/10/principios-laborales.html>

Publicación con fines informativos por parte de Autrolegal, (mayo, 2019). “Los principios laborales”. Información extraída de:

<https://austrolegal.com/2019/05/06/los-%EF%BB%BFprincipios-laborales/bitstream/datos/6787/1/12778.pdf>

Julián Pérez Porto y María Merino, (2012). “Definición de derecho laboral”. Información extraída de: <https://definicion.de/derecho-laboral/>

Hilda, (noviembre, 2010). “Principios Generales del Derecho del Trabajo”. Información extraída de: <https://derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/principios-generales-del-derecho-del-trabajo>

Artículo publicado en Runa, (noviembre, 2017). “¿Cuáles son los principios laborales?”. Información extraída de:

<https://runahr.com/recursos/nomina/principios-generales-laborales/>

Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, (2008). “Constitución de la República del Ecuador”. Información empleada y versión en base a: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>

Julián Pérez Porto y María Merino, (2013). “Definición de estabilidad”. Información extraída de: <https://definicion.de/estabilidad/>

Jorge Toyama Miyagusuku y Luis Vinatea Recoba, (junio, 2016). “¿En qué consiste la estabilidad laboral?”. Información extraída de: <http://gacetalaboral.com/en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/>

Dr. Carlos Amaya, (agosto, 2017). “Estabilidad laboral de las personas con discapacidad”. Información extraída de:

<https://derechoecuador.com/estabilidad-laboral-de-las-personas-con-discapacidadg>

Basado en las Ediciones de Francis Lefebvre. “Legislación sobre discapacidad”.

Información extraída de: <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/nuestros-derechos/legislacion>

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. “Ley Orgánica para la Justicia Laboral”. Información extraída de:

<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/ley-organica-para-la-justicia-laboral/>

Erik Fabián Idrovo Vinuesa, (2016). “El desahucio y la estabilidad laboral dentro del sistema constitucional ecuatoriano”. Información extraída de:

<http://dspace.uazuay.edu.ec/>

## **ANEXOS**

### **Anexo 1.- ENCUESTA**

# APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN GUAYAQUIL DESDE LA EXPEDICIÓN DEL REGLAMENTO A LA LEY DE DISCAPACIDADES

Agradecemos de antemano su tiempo empleado para la presente encuesta la misma que es de carácter anónimo y su finalidad académica.

**\*Obligatorio**

1. 1. Bajo qué relación de dependencia se encuentra: \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Pública  
☐ Privada

2. 2. ¿Qué tiempo tiene laborando para esa empresa? \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ 6 meses a 1 año  
☐ 1 a 5 años  
☐ 5 a 10 años  
☐ Más de 10 años

3. 3. ¿Ha escuchado acerca del principio de estabilidad laboral? \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Sí  
☐ No  
☐ Tal vez

4. 4. ¿Dentro de su círculo laboral hay personas con discapacidad? \*

*Marca solo un óvalo.*

☐ Sí

☐ No

5. 5. La empresa para que usted labora cuenta con la infraestructura adecuada para personas con discapacidad (visual, auditiva, física, etc.) \*

*Marca solo un óvalo.*

☐ Sí

☐ No

☐ Tal vez

6. 6. ¿Las personas con discapacidad realizan actividades acordes a su capacidad especial? \*

*Marca solo un óvalo.*

☐ Sí

☐ No

7. 7. ¿Cuál es el trato dentro del ambiente laboral del supervisor o jefe inmediato hacia la persona con discapacidad? \*

*Marca solo un óvalo.*

☐ Muy buena

☐ Buena

☐ Indiferente

8. ¿Durante los últimos meses han sido desvinculados de su círculo laboral personas con discapacidad? \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Sí  
☐ No

9. En el lugar donde labora al despedir a un trabajador con discapacidad ¿El empleador cancela adecuadamente todos los valores que le corresponden según la ley? \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Sí  
☐ No

10. ¿ Está de acuerdo en que una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, en caso de que la autoridad competente declare que su despido es injustificado, tenga la oportunidad de ser reintegrado a su puesto de trabajo declarando su despido como ineficaz? \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Sí  
☐ No

---

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

## Anexo 2.- PROPUESTA



### ANEXO I.- FORMATO DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE TRABAJO DE TITULACIÓN FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS CARRERA DE DERECHO

#### TRABAJO DE TITULACIÓN

|                                                                 |                                                                                   |                                                               |                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre de la propuesta de trabajo de titulación:                | Análisis del principio de estabilidad laboral en personas de doble vulnerabilidad |                                                               |                                                                                                                                   |
| Nombre de la estudiante:                                        | Tatiana Edith Aguilar Rivera<br>Priscila Stefanía Villamar Peréz                  |                                                               |                                                                                                                                   |
| Facultad:                                                       | Jurisprudencia                                                                    | Carrera:                                                      | Derecho                                                                                                                           |
| Línea de Investigación:                                         | III. Derechos Humanos, democracia y participación                                 | Sub-línea de Investigación:                                   | a. Los Derechos Humanos: Reconocimiento y garantías en el contexto marco internacional y en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. |
| Fecha de presentación de la propuesta de trabajo de Titulación: | 07/07/2020                                                                        | Fecha de evaluación de la propuesta de trabajo de Titulación: | 18/08/2020                                                                                                                        |

| ASPECTO A CONSIDERAR                                | CUMPLIMIENTO |    | OBSERVACIONES |
|-----------------------------------------------------|--------------|----|---------------|
|                                                     | SI           | NO |               |
| Título de la propuesta de trabajo de Titulación:    | X            |    |               |
| Línea de Investigación / Sublínea de Investigación: | X            |    |               |
| Planteamiento del Problema:                         | X            |    |               |
| Justificación e importancia:                        | X            |    |               |
| Objetivos de la Investigación:                      | X            |    |               |
| Metodología a emplearse:                            | X            |    |               |
| Cronograma de actividades:                          | X            |    |               |
| Presupuesto y financiamiento:                       | X            |    |               |

|                          |                            |
|--------------------------|----------------------------|
| <input type="checkbox"/> | APROBADO                   |
| <input type="checkbox"/> | APROBADO CON OBSERVACIONES |
| <input type="checkbox"/> | NO APROBADO                |

Firma del Presidente del Consejo de Facultad

Nombre del Presidente del Consejo de Facultad

C.C Director de Carrera

Gestor de Integración Curricular y Seguimiento a Graduados.



### Anexo 3.- Acuerdo Ministerial 004



Ministerio  
de Relaciones  
Laborales

ACUERDO MINISTERIAL No. MRL- 2013 - 0041

#### EL MINISTRO DE RELACIONES LABORALES

##### CONSIDERANDO:

Que, la Constitución de la República en el artículo 11 numeral 2) establece que nadie podrá ser discriminado, entre otras razones, por motivos de discapacidad y que el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentre en situación de desigualdad;

Que, el artículo 47 numeral 5) ibídem establece que el Estado reconoce a las personas con discapacidad el derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, fomentando sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas;

Que, la Constitución de la República en su artículo 330 señala que se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad;

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

Que, el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades señala como sustitutos a las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa;

Que, el artículo 20 del Código de Trabajo, establece que los contratos que deben celebrarse por escrito, se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el inspector del trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador;

Que, el numeral 33 del artículo 42 del Código de Trabajo, establece que el contrato laboral de las personas con discapacidad deberá ser por escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente y que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad, impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor, tal condición se demostrará



República del Salvador Nro.- 34-183 y Suiza  
Telf.: + (593 2) 381 4000  
www.relacioneslaborales.gob.ec



con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS);

Que, es necesario, para el caso del registro de contratos de trabajo de sustitutos de personas con discapacidad, regular y establecer un sistema que permita el control y registro de los mismos; y,

En uso de las atribuciones del numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador,

**ACUERDA:**

**EXPEDIR EL REGLAMENTO PARA EL REGISTRO DE TRABAJADORES  
SUSTITUTOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**CAPÍTULO I  
ÁMBITO Y OBJETO**

**Art. 1.- Ámbito de aplicación.-** El presente acuerdo es aplicable a la o el empleador público o privado y a las personas calificadas como trabajadores(as) sustitutos(as) de personas con discapacidad severa y/o niños, niñas y adolescentes con discapacidad de conformidad a lo señalado en el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en la mencionada Ley.

**Art. 2.- Objeto.-** El objeto de este reglamento es normar el procedimiento para el registro como trabajadores (as) sustitutos (as) de personas adultas con discapacidad severa y/o niños, niñas y adolescentes con discapacidad, observando las garantías consagradas en la Constitución de la República, en la Ley Orgánica de Discapacidades.

**Art. 3.- De los Trabajadores Sustitutos.-** Para la aplicación del presente acuerdo se considera como trabajadores (as) sustitutos (as) a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa; de igual manera se considerarán como trabajadores (as) sustitutos (as) directos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad cualquiera o a sus representantes legales, los mismos que podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral.

Las personas con discapacidad, que se encuentren dentro de los casos establecidos en el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, solo podrán trasladar este beneficio a una persona que cumpla la condición de trabajador(a) sustituto(a).





**Art. 4.- Del procedimiento para el registro de trabajadores sustitutos.-**

La o el empleador tendrá que registrar al trabajador (a) sustituto (a) en el Ministerio de Relaciones Laborales; para el efecto deberá remitir al correo electrónico: [registrosustitutos@mrl.gob.ec](mailto:registrosustitutos@mrl.gob.ec), la siguiente documentación escaneada a color en formato PDF:

1. Certificado de Discapacidad Severa otorgado por el CONADIS o Ministerio de Salud Pública.
2. Carné de Discapacidad emitido por el CONADIS.
3. Declaración Juramentada celebrada ante un notario público en la cual declare que el trabajador sustituto es pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o que tenga bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, que sea padre, madre o representante legal de una niña, niño o adolescente con discapacidad.
4. Contrato de trabajo debidamente legalizado ante el Ministerio de Relaciones Laborales.
5. Cédula de la persona con discapacidad.
6. Cédula del trabajador sustituto.
7. Papeleta de votación del trabajador sustituto.
8. En el caso de niños o niñas se deberá adjuntar la partida de nacimiento.

Una vez verificada y validada la información, el Ministerio de Relaciones Laborales procederá al registro, para lo cual el respectivo Director(a) Regional del Trabajo, emitirá la correspondiente resolución.

**Art.-5.-** El Ministerio de Relaciones Laborales mantendrá el registro de los empleadores que cuentan con sustitutos el cual servirá como base para las inspecciones así como un registro de trabajadores sustitutos.

**Art. 6.-** No será necesario señalar en los respectivos contratos de trabajo que se suscriban, la calidad de trabajador (a) sustituto (a).





Ministerio  
de Relaciones  
Laborales

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS.-

**PRIMERA.-** Las y los empleadores deberán registrar tal condición en el Ministerio de Relaciones Laborales en un plazo no mayor de cuarenta y cinco días a partir de la publicación del presente acuerdo.

**SEGUNDA.-** Hasta que el Ministerio de Salud Pública ejerza sus competencias para emitir el certificado de discapacidad severa, el certificado otorgado por el CONADIS será el documento habilitante para el cumplimiento de este acuerdo.

**TERCERA.-** Encárguese de la ejecución de este Acuerdo a la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios.

El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano a 04 MAR 2013

  
Dr. Francisco Vacas Dávila

MINISTRO DE RELACIONES LABORALES

## ANEXO IV.- INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

### ANEXO IV.- INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

**TUTOR:** AB. ROBERT BOLÍVAR DÍAZ LÓPEZ MGs

**TIPO DE TRABAJO DE TITULACIÓN:** Tesis

**TÍTULO DEL TRABAJO:** "Análisis de la aplicación del principio de estabilidad laboral en personas con discapacidad en Guayaquil a partir de la expedición del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades"

**CARRERA:** Derecho

| No. DE SESIÓN | FECHA TUTORÍA    | ACTIVIDADES DE TUTORÍA                                            | DURACIÓN:      |                | OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS                               | FIRMA TUTOR | FIRMA ESTUDIANTE |
|---------------|------------------|-------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------------------------------------------------------|-------------|------------------|
|               |                  |                                                                   | INICIO         | FIN            |                                                                |             |                  |
| 1             | 14 de agosto     | Presentación de tutor<br>Acuerdos de tutorías                     | 08H00          | 09H00          | Valoración del tema; plantear el problema y la formulación     |             |                  |
| 2             | 19 de agosto     | Verificación del problema y formulación del problema              | 08H00<br>19H00 | 09H00<br>20H00 | Correcciones varias                                            |             |                  |
| 3             | 21 de agosto     | Revisión de la formulación del problema y la hipótesis, objetivos | 08H00<br>19H00 | 09H00<br>20H00 | Reformular la pregunta y realizar hipótesis, objetivos         |             |                  |
| 4             | 25 de septiembre | Revisión de marco histórico y teórico, corrección de citas        | 19H00          | 20H00          | Verificación de citas y contenido                              |             |                  |
| 5             | 4 de septiembre  | Revisión de marco teórico corrección de hipótesis                 | 19H00<br>08H00 | 20h00<br>09h00 | Corregir citas, agregar contenido marco teórico                |             |                  |
| 6             | 11 de septiembre | Revisión de la hipótesis, revisión del marco metodológico         | 19H00<br>08H00 | 20h00<br>09h00 | Agregar contenido en marco teórico, formular bien la hipótesis |             |                  |
| 7             | 18 de septiembre | Revisión de avance                                                | 19H00<br>08H00 | 20h00<br>09h00 | Mejorar                                                        |             |                  |
| 8             | 25 de septiembre | Revisión general                                                  | 08H00          | 09h00          | Preguntas para encuesta<br>Realizar encuesta y tabulación      |             |                  |
| 9             | 2 de octubre     | Revisión final y últimas correcciones.                            | 19H00          | 20h00          |                                                                |             |                  |

AB. ROBERT BOLÍVAR DÍAZ LÓPEZ  
TUTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN  
C.I. 0905800488