

# 16

Fecha de presentación: mayo, 2022

Fecha de aceptación: agosto, 2022

Fecha de publicación: octubre, 2022

## DERECHOS CONDICIONADOS

DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DENTRO DEL ÁMBITO LABORAL

### CONDITIONAL RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE WORK-PLACE

Germán Marcelo Mancheno Salazar<sup>1</sup>

E-mail: [ur.germanmancheno@uniandes.edu.ec](mailto:ur.germanmancheno@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4947-4544>

Jorge Leonardo Guaranga Chafra<sup>2</sup>

E-mail: [jlg\\_esp@hotmail.com](mailto:jlg_esp@hotmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2660-0480>

Viviana Yamileth Pilco Villigua<sup>1</sup>

E-mail: [vivianapilco20@outlook.es](mailto:vivianapilco20@outlook.es)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5069-5328>

<sup>1</sup> Universidad Regional Autónoma de Los Andes Riobamba. Ecuador

<sup>2</sup> Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela.

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Mancheno Salazar, G. M., Guaranga Chafra, J. L., & Pilco Villigua, V. Y., (2022). Derechos condicionados de las personas con Discapacidad dentro del ámbito laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S5), 148-157.

#### RESUMEN

El objetivo del siguiente trabajo es demostrar que las personas con discapacidad aún tienen ciertas condiciones dentro del derecho laboral, aunque algunas empresas le brindan la estabilidad necesaria, podemos observar como también los limitan a realizar ciertas tareas para las cuales están capacitados. Para obtener la siguiente investigación fue necesario usar el método investigativo con carácter interpretativo. Para comprender los diversos temas del derecho laboral, usamos el método gramatical, el cual nos ayuda a comprender estos términos. Como objetivo principal tenemos la verificación de la situación actual de las personas con discapacidad y su estabilidad laboral condicionada dentro de la sociedad. Llegamos a la conclusión de que en la actualidad existe la falta de estabilidad laboral condicionada para las personas con discapacidad, así como también podemos notar como no se respetan los derechos humanos y constitucionales.

**Palabras clave:** Derechos condicionados, estabilidad laboral, personas con discapacidad, derecho laboral, sociedad.

#### ABSTRACT:

The objective of the following work is to demonstrate that people with disabilities still have certain conditions within labor law, although some companies provide them with the necessary stability, we can observe how they also limit them to perform certain tasks for which they may also be qualified. In order to obtain the following investigation, it was necessary to use the investigative method with interpretative character. In order to understand the different topics of labor law, we use the grammatical method, which helps us to understand these terms. As main objective we have the verification of the current situation of people with disabilities and their conditioned labor stability within the society. We came to the conclusion that at present there is a lack of conditional labor stability for people with disabilities, as well as we can notice how human and constitutional rights are not respected.

**Keywords:** Conditional rights, labor stability, people with disabilities, labor law, society.

## INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral está concebida por la doctrina como aquella aspiración o meta de los trabajadores que garantiza su protección contra posibles situaciones de despido que conlleva al desempleo, la mencionada medida está dirigida a proteger el desarrollo de la sociedad en condiciones óptimas para garantizar la vida digna de los individuos, velando de forma intensa por la continuidad y permanencia de la relación laboral (Guachamin, 2017).

Dentro de las relaciones laborales, el Estado debe promover la implantación del paradigma de la protección integral del trabajador que, hace referencia a uno de los objetivos fundamentales, dónde debe hacer respetar el goce pleno de los derechos del trabajador, protegiéndolos e impidiendo que el empleador interfiera en su goce, este objetivo debe lograrse mediante la elaboración de condiciones favorables para su ejecución, promoviendo de esta manera el respeto a los mandatos constitucionales y aquellos instaurados en las convenciones y tratados internacionales de los derechos humanos (Cardozo & Michalewicz, 2017).

Actualmente, las personas con algún tipo de discapacidad se enfrentan a mecanismos sociales discriminatorios que limitan su participación dentro de la sociedad y en el ámbito laboral en los términos de igualdad y equidad, mediante la suscripción de los Instrumentos Internacionales se cambió de paradigma estableciendo su cuidado, con base a consideraciones expuestas en los derechos humanos dando respuesta a la exclusión y segregación de este tipo de personas (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2011).

La Convención Internacional de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad protege derechos, garantías y principios de las personas con esta condición, dicho Convenio fue firmado por 82 países, mediante el cual los Estados se comprometen a elaborar políticas públicas que protejan sus derechos, de esta manera los países asumen el compromiso de proteger a este segmento de la población que se encuentra.

La Corte Interamericana de los Derechos Humanos en el caso *Lopes vs. Brasil* expone la necesidad de que se consideren y apliquen medidas especiales para el efectivo goce de los derechos humanos con características fundamentales de las personas con discapacidad, en especial aquellos que permiten el goce de una vida digna, dentro de los que destacan el derecho al trabajo, por ser el principal sustento para la prosecución de la vida digna, de ahí la importancia de que los Estados garanticen la estabilidad laboral, al considerar a las personas

con discapacidad en condición de doble vulnerabilidad (Faúndez, 2004).

La protección integral al derecho al trabajo es responsabilidad de los Estados que están obligados a velar por su efectivo cumplimiento, dicha actividad es de vital importancia por el papel que toma dentro del desarrollo de las sociedades para combatir situaciones de pobreza y discriminación que viven ciertos grupos sociales que se encuentran en inequidad y discriminación, uno de estos grupos son las personas con grado de discapacidad, en este sentido es necesario aplicar dentro de las relaciones laborales el principio de estabilidad laboral con carácter reforzada, pues es deber de los Estados a través de sus gobiernos proteger de forma íntegra a las personas con capacidades especiales (Villasmil, 2016).

En España se considera que una de las finalidades de las políticas de empleo será incrementar la tasa de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, mejorando la calidad de empleo y la estabilidad laboral, combatiendo de forma activa cualquier tipo de vulneración o discriminación, es evidente que es necesario la consideración de políticas públicas efectivas e idóneas que brinden oportunidades a las personas con grado de discapacidad para promover su participación activa dentro de la sociedad, las personas con discapacidad merecen prioridad, pues son susceptibles de enfrentarse a condiciones complejas, donde por rasgos de discriminación es complejo insertarse dentro del mercado laboral (Clavijo & Bautista-Cerro, 2020).

La protección del derecho al trabajo dentro del Reino de España está dada por una serie de normativas jurídicas interna y comunitaria, que insta al Estado a expedir políticas públicas que permita brindar protección efectiva en la realidad social y asegure condiciones dignas de vida, a la hora de tratar la temática del empleo para las personas con algún grado de discapacidad se evidencia que la normativa comunitaria pretende la inclusividad de este segmento de población, existe pronunciamientos comunitarios, pero es obligación de los gobiernos estatales poner en práctica y ejecutarlos de manera viable para promover la ejecución plena de las oportunidades laborales dentro de la realidad social (Mellado et al, 2019).

La estabilidad laboral de las personas con discapacidad en Colombia adquiere característica de reforzada, puesto que está considerado por el ordenamiento jurídico interno como un derecho fundamental, mediante el cual a estas personas no se les puede desvincular de su trabajo sin autorización expresa y por causas justificada de un Juez o la autoridad laboral competente, decisión mediante la cual se desprende un blindaje especial que brinda la

Función Judicial, mediante la cual se debe promover protección en todos los aspectos formales y materiales de las personas que poseen algún grado de discapacidad, en este sentido la normativa laboral interna de Colombia además instaure procesos mediante el cual si el empleador pretende desvincular a un trabajador con discapacidad requiere autorizaciones expresas del Ministerio de Trabajo o del Juez, para que analicen las causas y se configuren en un hecho de justo despido, de lo contrario es obligación del empleador restaurar al trabajador con capacidades especiales a su puesto de trabajo, de lo contrario el mismo deberá pagar las indemnizaciones que para el efecto están considerados dentro de la normativa laboral (Castaño & Escudero, 2018).

La protección del derecho laboral en Colombia se ve reforzada por varios principios y garantías para que se desarrolle en condiciones mínimas apegadas a la dignidad humana, mediante la intervención de la estructura estatal con la expedición de políticas públicas que permitan a los trabajadores continuidad y seguridad para desarrollar sus actividades laborales, en la aplicación de los derechos, principios y garantías laborales que están considerados en la Constitución colombiana y en los instrumentos internacionales de los derechos humanos, en este sentido, es el propio ordenamiento el que exige a los empleadores el merecido respeto a sus trabajadores que ostentan discapacidad, a su vez, las empresas públicas y privadas tienen la obligación de considerar dentro de su grupo de trabajadores un cierto número de trabajadores con discapacidad, quienes gozaran de consideraciones adecuadas para el efectivo desarrollo de un empleo, sin que sean discriminados dentro del entorno laboral, por circunstancias que se desprendan de su capacidad especial, en este sentido la Corte Constitucional de Colombia exige que todos quienes conforman el Estado, es decir el gobierno y su población hagan efectiva la garantía de igualdad formal y material en las oportunidades laborales, además en todo aspecto deben tener consideración por ser personas que se enfrentan a una vulnerabilidad con alto grado de consideración, permitiéndoles gozar de oportunidades para desarrollar una vida digna (Díaz et al, 2018).

La estabilidad laboral de las personas con discapacidad en la jurisdicción chilena considera necesario superar las normas que regulan el entorno laboral, ya que no se adaptan a la realidad y necesidades de este grupo de personas, siendo necesario avanzar en un mercado de trabajo inclusivo apoyando a los sectores sociales históricamente olvidados como lo son las personas con discapacidad, situación que pretende brindar oportunidades en igualdad de condiciones que gozan las personas que

no tienen discapacidad, en este sentido, el Estado a través de sus instituciones gubernamentales deben trabajar para que las protecciones que se brinda a las personas con discapacidad y que se encuentra dentro del ordenamiento jurídico no queden en letra muerta, debe ser evidencia para integrar a las personas con discapacidad dentro del mercado laboral, la sociedad debe exigir a los estamentos estatales para que se promuevan las oportunidades a las personas con capacidad, puesto que, el trabajo es la única manera de garantizar a los discapacitados una vida digna, donde se promueva la búsqueda del desarrollo a una vida digna, garantizando su desarrollo integral (Padilla, 2011).

El trabajo en la legislación chilena está resguardado por el principio de protección, además, conocido como tuitivo o de favor, debido a la debilidad negociadora y a la característica de subordinación con referencia a su empleador, dicha protección se hará efectiva a través de políticas públicas que sean pertinentes en la materia, donde atribuyan sentimiento de estabilidad y seguridad al trabajador a la hora de desarrollar sus actividades laborales, con el principio tuitivo y su puesta en práctica dentro del entorno laboral permite de forma efectiva que se brinde protección a las personas con discapacidad en el trabajo, por consiguiente recibirán cuidado y protección integral para que puedan gozar de sus derechos laborales, mediante el cual promuevan una estabilidad laboral, que es sustento económico para garantizar su desarrollo, con la práctica de principios tutelares propios de las relaciones laborales (Gamonal, 2013).

Actualmente, el ordenamiento jurídico ecuatoriano realiza un intento arduo por hacer efectivos los derechos y con mayor observancia de aquellas personas que están catalogadas como de atención prioritaria, dentro del entorno laboral se considera de forma obligatoria la inclusión laboral de las personas con discapacidad que gozarán de los principios de igualdad y equidad en el trabajo, además los empleadores deberán considerar las capacidades especiales de sus trabajadores, donde se deben brindar las facilidades materiales e inmateriales para que ejecuten sus actividades laborales de manera idónea, actualmente Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia y su objetivo primordial es garantizar el goce pleno y efectivo de los derechos de las personas, situación por la cual deben ejecutar los planes o proyectos necesarios para permitir la integración de las personas con capacidades especiales dentro del mercado laboral, para que puedan obtener los medios necesarios en la prosecución de una vida digna (Lalvay, 2016).

La protección al trabajo está regida por diversos principios entre los más relevantes el principio de inmovilidad

mediante el cual se garantiza una estabilidad laboral absoluta mediante la expedición por parte del Estado de normas que regulan condiciones específicas por las que se pueden dar por terminado las relaciones laborales, contemplando sanciones rígidas a los empleadores que vulneren o no respeten dichas condiciones, la Constitución de la República del Ecuador mantiene un espíritu garantista en este sentido contempla a las personas con capacidades especiales como un grupo de atención prioritaria, situación por la cual insta a todos quienes conforman el Estado protejan dicha situación garantizándole los recursos constitucionales y legales para exigir el cumplimiento de los mandatos constitucionales (Palacios, 2021).

### Derechos humanos de las personas con discapacidad

Los derechos humanos están considerados como aquellas facultades inherentes a las personas por el mero hecho de serlo, dichas facultades o derechos permiten que las personas puedan desarrollarse de forma plena, bajo los parámetros de la dignidad humana, de dichos derechos para las personas con discapacidad se han considerado varios instrumentos jurídicos de índole internacional, así mismo se han creado estamentos que dictan lineamientos para velar y garantizar la ejecución de políticas públicas que permitan a las personas con discapacidad el goce efectivo de los derechos, bajo la tutela del derecho a la igualdad formal y material en el ámbito laboral, dentro de la Organización de las Naciones Unidas se encuentra el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en adelante ACNUDH, cuya obligación principal es la de velar por la inclusión de los derechos de las personas que tengan capacidades especiales, centrando así dicha institución sus esfuerzos en brindar orientación a los Estados para abordar los lineamientos sobre la discapacidad, con base o sustento en los derechos humanos, dicha actividad está sustentada con informes del Consejo de los Derechos Humanos.

El primer instrumento de derechos a analizar es la Carta Magna que fue promulgada en el año de 1215, donde tuvo como principales actores de la lucha al pueblo humilde y a los nobles de Inglaterra donde el Rey Juan se vio forzado a aceptar las peticiones de los nobles, que fueron ampliadas con el pasar del tiempo hacia la población en general, la Carta Magna está conformada por 63 disposiciones donde se reconoce la libertad individual de las personas constante en el artículo 39, por su parte el acceso a la justicia y el derecho a una justicia diligente constante en el artículo 40, en este sentido se evidencia plenamente que la Carta Magna se preocupa de garantizar atribuciones personales para que las personas se

desarrollen de forma digna, las disposiciones constante en este cuerpo normativo se ampliaron con el pasar del adaptándose a las peticiones de las clases altas que conformaban Inglaterra en aquel entonces, fueron ampliadas a la población en general por el alto inconformismo que poseía y por ser el segmento de la población (Nikken, 1994).

El segundo instrumento jurídico materia de análisis por su relevancia es la Declaración de Derechos de Virginia que se desarrolló el 12 de junio de 1776, con la independencia de los pueblos de Estados Unidos de Inglaterra, los principales actores de dicho tratado fueron los propios pueblos donde aprobaron de su propia Constitución desconociendo de forma total la autoridad del Rey en los citados pueblos, como cuestiones más importantes tratadas se reconoce la igualdad natural, todos los hombres serán iguales, el derecho a la vida, el derecho a la libertad, el derecho a la propiedad privada y el derecho a obtener la felicidad, evidenciando el objetivo del citado cuerpo jurídico donde se intenta garantizar el desarrollo integral de las personas un avance fundamental en esta Constitución es la soberanía del Estado en el pueblo, puesto que dispone que todo poder es inherente al pueblo y en consecuencia procede de él, evidenciando de forma notoria que los derechos de las personas se han forjado con las luchas sociales (Brewer, 2011).

El tercer instrumento jurídico a analizar es la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, realizado por la Asamblea Nacional de Francia el 26 de agosto de 1789, dicha declaración fue forjada por el pueblo francés cansado de los abusos por parte del rey e inobservancia de los derechos de las personas, provocando la toma de la Bastilla que dio paso a uno de los eventos más trascendentales en la historia de los derechos de las personas, en el citado instrumento jurídico trae como novedad consideraciones fundamentales, tales como la definición de la Ley como aquella expresión de la voluntad general, el derecho de las personas a participar en los procesos democráticos, la igualdad formal, material y la libertad al considerarse dentro de los procesos legales el principio de la presunción de inocencia, como se ha anunciado anteriormente existe una adaptación del derecho a la realidad de las sociedades lo que permite que los instrumentos jurídicos brinden protección a estas facultades personales, con el objetivo de promover el desarrollo integral de las personas (Jellinek et al, 2003).

El último instrumento internacional de los derechos humanos merecedor de enunciación en la investigación es la Declaración Universal de los Derechos Humanos que se realizó en el año de 1948, donde verdaderamente existió un cambio de paradigma a la hora de regular el poder

punitivo del Estado en las relaciones con su población, su positivización fue gracias a las luchas sociales forjadas en el tiempo con el objetivo de mantener una verdadera libertad, igualdad entre los miembros del Estado, donde se garanticen a través de las constituciones estatales el debido respeto a los derechos fundamentales y constitucionales que se encuentran plenamente recogidos en el cuerpo constitucional de los ordenamientos jurídicos del Estado, la Declaración Universal de los Derechos Humanos no obliga jurídicamente, pero si es política para orientar las decisiones estatales para respetar las disposiciones recogidas en dicho cuerpo jurídico (Suriá, 2010).

Los Convenios e Instrumentos Internacionales que se han enunciado con anterioridad tienen el objetivo de positivizar los derechos de las personas, en este sentido la doctrina ha dividido a los derechos de las personas en derechos fundamentales y derechos constitucionales, marcando una ligera diferenciación merecedora de análisis para la aplicación de los conceptos en la sociedad actual por la relevancia que presentan en el Estado para marcar las relaciones del Estado con la población en general.

Los derechos fundamentales se pueden definir como aquellos derechos humanos que se encuentran descritos en las Constituciones de los Estados, para tener el rango o consideración la doctrina específica que necesariamente deben ser un derecho humano que está reconocido por los instrumentos internacionales de los derechos humanos en el ordenamiento constitucional de los países, permitiendo diferenciar el rango de fundamental de los derechos de las personas, en cuanto a los derechos constitucionales se los conoce aquellos derechos que el ordenamiento constitucional de cada Estado reconoce a las personas, no siendo necesario que se encuentre recogido en el ordenamiento interno de los Estados para promover su plena garantía y ejercicio (Terrasa, 2017).

La ACNUDH, dentro de su misión, persigue que, se considere a la discapacidad dentro de los derechos humanos, para ellos se dictó la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, principal instrumento jurídico de carácter internacional que proporciona un cuidado específico, prioritario y primordial para las personas que ostentan alguna discapacidad, el principal mecanismo que propone dicha institución es el diálogo sobre las políticas que deben dictar los gobiernos en favor de los derechos de las personas discapacitadas que serán puestas en práctica con carácter interno (Naciones Unidas, 2020).

Los derechos humanos aplicados a la discapacidad, requieren que se realicen trabajos dentro del ordenamiento

jurídico, específicos para que dichas personas gocen de todos los derechos, garantía y beneficios considerados por el ordenamiento jurídico interno, beneficios que en la medida de lo posible deben ser extendidos hacia su familia, condiciones que deben apoyarse con la intervención directa de los estamentos estatales. La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, recoge principios que deben ser atendidos por los Estados firmantes de dicho tratado internacional, en este aspecto considera que es necesario brindar el respeto a la dignidad humana de las personas con discapacidad medida que tiende a fomentar la autonomía individual, que garantice a la persona discapacitada en la medida de lo posible la toma de decisiones con sustento en la independencia personal.

Otra característica importante para potencializar las condiciones de las personas con discapacidad es la creación de un ambiente social mediante el cual, no exista discriminación alguna, las personas con capacidades especiales merecen un trato igualitario, potencializando las decisiones que promuevan la plena equidad en las condiciones de su vida, motivo por el cual es necesario crear los correctos planes para el fomento de la participación dentro de la sociedad, garantizando dentro de su participación para promover el respeto de las diferencias de su condición, donde se acepten el respeto por la diversidad como pilar de la estructura social de un país.

La Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, dentro de su articulado, recogen los derechos manifestados en líneas anteriores:

- Artículo 5 garantiza la igualdad y no discriminación, donde se garantiza la igualdad formal y material de la ley, determinando el derecho a igual protección y beneficios de las medidas establecidas dentro del ordenamiento jurídico de los Estados.
- Artículo 9 establece el derecho a la accesibilidad al entorno físico, mediante la utilización de un transporte adecuado, a la información y comunicaciones dentro del entorno público y privado.
- Artículo 10 del derecho a la vida, que es inherente a todos los seres humanos, incluyendo a las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.
- Artículo 11 sobre las situaciones de riesgo y emergencia humanitarias, donde se darán prioridad en su seguridad, debiendo brindar protección ante cualquier riesgo que atenten contra su vida, seguridad y salud.
- Artículo 12 del igual reconocimiento como personas tanto físicas como jurídica.
- Artículo 13 del acceso a la justicia en igualdad de condiciones, mediante los procedimientos idóneos y

adecuados que permitan el libre desarrollo y protección para las personas con discapacidad.

- Artículo 14 de la libertad y seguridad de las personas, que debe desarrollarse en igualdad de condiciones y conforme a las reglas establecidas por el derecho internacional y los convenios y tratados internacionales de los derechos humanos.
- Artículo 16 de la protección contra la explotación, la violencia y el abuso, derecho que está direccionado a brindar tutela contra todo tipo de abuso sobre las personas que padecen un grado de discapacidad.
- Artículo 19 de la inclusión en la comunidad derecho que insta a dictar políticas de acción afirmativa para ser incluidos dentro de la sociedad para combatir el aislamiento voluntario que genera la condición de discapacidad (Naciones Unidas, 2014).

Los derechos citados para las personas con discapacidad, tienen sustento en los derechos humanos, puesto que están orientados a garantizar su desarrollo integral bajo las condiciones de la vida digna, siendo obligación de todos quienes forman el Estado atender y fomentar las prácticas que tienden a favorecer las condiciones de vida de los discapacitados, entonces los derechos humanos de las personas con discapacidad deben ser impulsados por todos, medidas que promoverán en cierta parte el desarrollo de un Estado saludable.

Como política pública, en el Estado ecuatoriano se ha expedido la Ley Orgánica de Discapacidades, donde la Función Legislativa direcciona la estabilidad laboral condicionado dentro del entorno laboral, dicho cuerpo normativo promueve la permanencia en el trabajo en este sentido, el artículo 51 del artículo 51 citado con anterioridad expone que 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 sobre viniente, 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 (Ecuador. Asamblea Nacional, 2012).

Con el artículo precedente se evidencia que el ordenamiento jurídico promueve la estabilidad de las personas con capacidades especiales, brindando una protección parcial a sus derechos laborales, puesto que, si paga las remuneraciones que contempla el artículo citado con anterioridad, faculta efectivamente al empleador, dar por terminado la relación laboral, poniendo en situación de desempleo a las personas con discapacidades.

## METODOLOGÍA

La investigación se realizó bajo la metodología de la investigación exploratoria, donde tuvo como principal actor el diseño metodológico de carácter descriptivo analítico; siendo necesario utilizar los métodos interpretativos que permiten brindar un criterio desde el punto de vista del investigador, el método gramatical para permitir el desarrollo de terminologías desconocidas que permiten sustentar los criterios del investigador, el método histórico para analizar el fenómeno en un período de tiempo y el método lógico para deducir la información que permite brindar ideas coherentes sobre la temática planteada, todas las herramientas y técnicas de investigación permitieron la comprensión de la temática tratada, es decir, se pudo determinar el estado de la estabilidad laboral condicionada de las personas con discapacidad dentro del actual Estado Constitucional de Derechos y Justicia. Los métodos, técnicas y herramientas de investigación permitieron que se realice una búsqueda a través de diferentes herramientas tecnológicas dentro de la internet, como Google, Scielo y los instrumentos internacionales de los derechos humanos, dichos buscadores y las fuentes jurídicas han permitido obtener un conocimiento real de la temática que, ha sido plasmado dentro de la presente investigación.

## RESULTADOS

Con la materialización de la investigación y mediante la recopilación de la información, se puede obtener como principales resultados que, en la actualidad, el principio de estabilidad condicionada no se encuentra acorde a las disposiciones constitucionales y a los instrumentos internacionales de los derechos humanos, las personas con discapacidad necesitan políticas públicas efectivas, idóneas y proporcionales, para el Estado ecuatoriano es un verdadero desafío para el ordenamiento ecuatoriano. La estabilidad laboral condicionada es un principio que promueve protección a las personas con capacidades especiales, pero en el Estado ecuatoriano, la ausencia de programas gubernamentales específicos solo deja en buenas intenciones los mandatos constitucionales, es necesario exponer que Ecuador es firmante de la Convención sobre los derechos de las Personas

con Discapacidad y ratificó todo su contenido, pero en la realidad se refleja que no se aplica de forma plena e idónea dentro del entorno laboral. El trabajo es un derecho que permite la realización personal de las personas y más cuando se tratan de personas con discapacidad, necesitando especial atención de todas las Funciones del Estado, para garantizar derechos fundamentales basados en la igualdad y equidad personal dentro de Ecuador. Existe una latente vulneración de los derechos personales, siendo necesario realizar un llamado de atención a todos quienes conforman el Estado para garantizar una protección estatal al trabajo, considerando el principio de estabilidad laboral reforzada.

## DISCUSIÓN

Antiguamente, las personas con discapacidad se han visto vulneradas ante la sociedad, en razón de ello, estas personas han estado enfrentadas con las adversidades que se les ha presentado, a fin de que puedan insertarse dentro del ámbito social, específicamente dentro del mercado laboral. Al hablar acerca del ámbito laboral, se dice, que las personas con discapacidad se les ha hecho muy estrecho el camino de oportunidades para que puedan acceder a una plaza de trabajo, en razón de que, las instituciones públicas y privadas no estaban preparadas para otorgar un trabajo a las personas con discapacidad, empezando desde la educación de las personas con discapacidad porque no les daba la facilidad para que se puedan preparar académicamente y mediante ello, acceder a oportunidades laborales.

Dentro del ámbito legal, mediante la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, se estipula en su Capítulo tercero los derechos de las personas y los grupos de atención prioritaria, en donde se manifiesta que las personas con discapacidad llegan a formar parte del grupo de atención prioritaria. Entonces, al formar parte de este grupo, quiere decir, que las personas con discapacidad se encuentran en condición de riesgo, trance e inseguridad que les imposibilita incorporarse al desarrollo y progreso dentro de la sociedad, y, acceder a mejores condiciones de vida, con el cual, se llegaría a cumplir el buen vivir. Esto implica, que las personas con discapacidad obtengan una atención especializada y prioritaria de sus necesidades, con el único objetivo de garantizar todos los derechos reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador.

La norma suprema reconoce distintos derechos a las personas con discapacidad, y uno de ellos, es el derecho al trabajo, así se encuentra contemplado en el artículo 47 de la Constitución, el mismo que, debe ser asegurado y garantizado por el Estado, la sociedad y la familia,

derecho que debe ir de la mano del principio de igualdad de oportunidades, es decir, que todas aquellas personas con discapacidad tengan acceso al trabajo, ya sea público o privado.

Claramente, se evidencia que no es únicamente el Estado ecuatoriano el llamado a garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad, sino también la sociedad y la familia, por lo que es sumamente indispensable que las instituciones privadas se incluyan al llamado acceso de trabajo, oferta laboral o plaza laboral para las personas con discapacidad, porque únicamente con la participación de todos los ciudadanos se logrará un gran cambio para este grupo de atención prioritaria, y por ende será la manera más efectiva de garantizar los derechos laborales de este grupo de personas.

Desde algunas puntualidades que se han desarrollado desde la óptica constitucional y desde los instrumentos de derechos humanos, se deduce que los derechos para las personas con discapacidad, en especial el derecho al trabajo, debe ser acorde a las capacidades académicas, talentos o potencialidades de la persona, con el fin de garantizar su integridad dentro del desempeño de sus labores encomendadas, para ello, el empleador dotará de herramientas e implementos que serán útiles para la labor de la persona trabajadora con discapacidad, así mismo, estas personas deberán tener un ambiente de trabajo acorde a su cumplimiento de funciones.

La Ley Orgánica de Discapacidades, específicamente en su artículo 45, manifiesta que las personas con discapacidad tienen derecho al libre trabajo, es decir, acceder a un trabajo que se encuentre remunerado, pero siempre y cuando, las condiciones de igualdad y no discriminación sean las bases esenciales para el desempeño de la labor o en las prácticas relativas al trabajo. Dentro del acceso al trabajo, en el Estado ecuatoriano se encuentra establecido el concurso de méritos y oposición, el mismo que debe regirse bajo los procedimientos establecidos que son la aplicación, pruebas psicológicas y académicas, y selección de personal, procesos que son establecidos en los sectores públicos y privados y los mismos, deben ser iguales para todas las personas. (Ecuador. Asamblea Nacional, 2012)

En el momento que el empleador proceda a despedir injustificadamente a una persona con discapacidad, la Ley Orgánica de Discapacidades, lo ampara mediante el artículo 51, en donde se establece que el empleador deberá indemnizar con un valor equivalente de dieciocho remuneraciones, pago que es fuera de las indemnizaciones legales que establece el Código de Trabajo, como es el desahucio, el despido intempestivo y todos los valores

que el empleador estará adeudando al trabajador con discapacidad. (Ecuador. Asamblea Nacional, 2012)

Por tanto, las personas con discapacidad gozan de la estabilidad especial en el trabajo, debido a que, la Constitución de la República del Ecuador los ampara y a la vez los incluye dentro del grupo de atención prioritaria, por eso, es preciso denotar que los derechos laborales de las personas con discapacidad son iguales a los derechos que se les reconoce a todas las demás personas, pero tiene como particularidad que a las personas con discapacidad se les reconoce un derecho esencial, en razón de sus características distintas a los demás, por ello, también se reconoce el derecho a la igualdad y no discriminación.

En el Ecuador las personas con discapacidad se encuentran totalmente excluidas de una oportunidad laboral, en razón de que, en su gran mayoría carecen de experiencia laboral, característica que se convierte en un factor importante para poder acceder a un empleo y una remuneración acorde a la actividad que se desempeñara por parte de la persona con discapacidad, es necesario, considerar que por lo general, las instituciones públicas o privadas mediante sus empleadores buscan personas con altos conocimientos y competitivos en el ámbito laboral, puesto que, buscan un enfoque de productividad para sus labores, así como el rendimiento económico de la misma.

Otro factor que influye dentro de la inclusión al empleo, es el tipo y grado de discapacidad que poseen las personas, pues es de conocimiento que, el tipo de discapacidad más común es la física, así como también existe un gran número de personas con discapacidad grave, lo que les impide que puedan acceder a un trabajo estable y remunerado. Ahora, en cuestión de los familiares que están a cargo de las personas con discapacidad, también es complicada la situación de encontrar un trabajo, es decir, sus derechos también se encuentran vulnerados, en razón de que, por diferentes factores como puede ser su edad, experiencia laboral, conocimientos académicos, etcétera pueden influir dentro del derecho laboral que la Constitución les otorga.

Cabe recalcar que el Estado no es el único llamado a garantizar el derecho laboral, pues, lo más importante es concienciar a la sociedad en general, de que las personas con discapacidad pueden y, deben integrarse de forma efectiva en todos los ámbitos de la sociedad, porque no es suficiente con que una institución pública o privada, contrate a una persona ciega y la mantenga sentada en una oficina sin cumplir labor alguna, solo para cumplir con la ley y que la misma no sea sancionada.

## CONCLUSIÓN

El principio de estabilidad condicionada para las personas con discapacidad o capacidades especiales, es necesario evaluar todas las condiciones que rodea su entorno laboral, para la hora de implementar, diseñar, evaluar y ejecutar las políticas públicas, teniendo en cuenta los criterios y experiencias de dichas personas para fomentar su participación en la toma de decisiones, en este sentido a la hora de analizar el ordenamiento jurídico ecuatoriano se desprende que existe muestras tenues por implementar una protección integral a las personas con discapacidad, conforme lo hemos visto en la Ley Orgánica de Discapacidades, al instaurar a forma de sanción a los empleadores que despiden a trabajadores discapacitados o que cuidan de uno de ellos.

En la actualidad Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, donde el objetivo primordial del Estado es garantizar el pleno goce de los derechos contemplados en la Carta Fundamental del Estado y en los instrumentos internacionales de los derechos humanos, en este sentido bajo el paradigma garantista y protector que debe ser el Estado, se denota que no existe un verdadero respeto para fomentar la protección de los trabajadores con capacidades especiales, por este motivo se encuentran vulnerados sus derechos, no existe una verdadera garantía para que este segmento de la población tenga una estabilidad laboral que le permita poseer una estabilidad laboral verdadera.

A pesar de que existe normativa expresa para promover la igualdad formal y material de las personas discapacitadas, existe aún actos discriminatorios, no se adecuan los entornos laborales del sector público y privado, dificultando una verdadera integración dentro del mercado laboral, los empleadores ponen poco interés a la hora de considerar como sus trabajadores a personas con discapacidades por los supuestos gastos extras que les ocasionan el mantener dentro de sus plantillas de trabajadores a dicho segmento de la población, por lo expuesto se denota la discriminación que sufren las personas con discapacidad.

El mercado y la oferta laboral para las personas con discapacidad es escaso, si bien es cierto, la normativa jurídica laboral prevé un número de trabajadores discapacitados para empresas con un número considerable de trabajadores, los empleadores no promueven el empleo pleno de las personas con discapacidad, puesto que, buscan únicamente cubrir los trabajadores exigidos por la legislación, manteniendo a los trabajadores en una total discriminación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Brewer, A. (2011). *Las Declaraciones de Derechos del Pueblo y del Hombre de 1811*. Academia de Ciencias Políticas y Sociales-Fundación Juan Germán Roscio, Caracas, Venezuela, 223. <http://allanbrewercarias.net/Content/449725d9-f1cb-474b-8ab2-41efb849fea5/Content/Brewer.%20LAS%20DECLARACIONES%20DE%20DERECHOS%20DEL%20PUEBLO%20Y%20DEL%20HOMBRE%20DE%201811.%20Sumario.%202011.docx.pdf>
- Cardozo, G., & Michalewicz, A. (2017). El paradigma de la Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes: en la búsqueda de la plena implementación. *Derecho de Familia. Revista Interdisciplinaria de Doctrina y Jurisprudencia*, 82, 23-30. [http://www.codajic.org/sites/default/files/sites/www.codajic.org/files/Paradigma%20de%20la%20Protecci%C3%B3n\\_0.pdf](http://www.codajic.org/sites/default/files/sites/www.codajic.org/files/Paradigma%20de%20la%20Protecci%C3%B3n_0.pdf)
- Castaño, S., & Escudero, A. (2018). *La garantía de la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad física como herramienta de inclusión en el mercado laboral colombiano*. (tesis de grado del Politécnico Grancolombiano). <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1187/Art%c3%adculo%20-%20INCLUSI%c3%93N%20LABORAL%20Y%20ESTABILIDAD%20LABORAL%20REFORZADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Clavijo, R., & Bautista-Cerro, M. (2020). La educación inclusiva. Análisis y reflexiones en la educación superior ecuatoriana. *Alteridad. Revista de Educación*, 15(1), 113-124. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/alteridad/v15n1/1390-325X-alteridad-15-01-00113.pdf>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2011). *Los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad*. Biel Portero, Israel. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31004.pdf>
- Díaz, L., Vallecilla, L., Diazgranados, C., Gomez, S., Montenegro, J., & Almanza, J. (2018). *Aplicabilidad de los principios en el nuevo derecho laboral*. Universidad Católica de Colombia. [https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23053/1/derecho-laboral-en-colombia\\_Cap01.pdf](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23053/1/derecho-laboral-en-colombia_Cap01.pdf)
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial N. 796. [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)
- Faúndez, H. (2004). *El sistema interamericano de protección de los derechos humanos*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/23853.pdf>
- Gamonal, S. (2013). El principio de protección del trabajador en la Constitución chilena. *Estudios constitucionales*, 11(1), 425-458. <https://www.scielo.cl/pdf/estconst/v11n1/art11.pdf>
- Guachamin, E. (2017). *Estabilidad laboral y protección de la familia en el Derecho del Trabajo, situación actual en el Ecuador* (Bachelor's thesis, Quito: UCE). <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13242/1/T-UCE-0013-Ab-168.pdf>
- Jellinek, G., Posada, A., & Carbonell Sánchez, M. (2003). *La declaración de los derechos del hombre y del ciudadano*. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. <http://132.248.65.91/xmlui/handle/123456789/9938>
- Lalvay, E. (2016). *Trabajo social en la inclusión laboral de las personas con discapacidad* (Doctoral dissertation, Tesis de Pregrado. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca.)
- Mellado, C. L. A., Pastor, M. A. B., & Pellicer, Á. B. (2019). *Derecho del trabajo*. (Eds.). Tirant lo Blanch. <https://web.ua.es/en/eurle/documentos/pdf-instructional-guides/20192042621.pdf>
- Naciones Unidas. (2014). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Naciones Unidas. [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion\\_derechos\\_discapacidad.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion_derechos_discapacidad.pdf)
- Naciones Unidas. (2020). *El ACNUDH y los derechos de las personas con discapacidad*. Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/es/disabilities>
- Nikken, P. (1994). *El concepto de derechos humanos*. IIDH (ed.), Estudios Básicos de Derechos Humanos, San José, I, 15-37. [http://datateca.unad.edu.co/contenidos/90150/Curso\\_AVA/Curso\\_AVA\\_8-02/Entorno\\_de\\_Conocimiento\\_8-02/Bibliografia\\_Unidad\\_2/Concepto\\_de\\_Derechos\\_Humanos.pdf](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/90150/Curso_AVA/Curso_AVA_8-02/Entorno_de_Conocimiento_8-02/Bibliografia_Unidad_2/Concepto_de_Derechos_Humanos.pdf)
- Padilla, A. (2011). Inclusión educativa de personas con discapacidad. *Revista colombiana de psiquiatría*, 40(4), 670-699. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v40n4/v40n4a07.pdf>

- Palacios, V. (2021). *La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad: un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos* (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8021/1/T3472-MDC-Palacios-La%20estabilidad.pdf>
- Suriá, F. J. V. (2010). *Derechos humanos: historia y conceptos básicos*. Fundación Editorial El perro y la rana.
- Terrasa, A. (2017). Los derechos fundamentales en las relaciones laborales privadas de Argentina. *Revista latinoamericana de derecho social*, (25), 157-180. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n25/1870-4670-rlds-25-00157.pdf>
- Villasmil, H. (2016). Pasado y presente del Derecho Laboral Latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (Segunda parte). *Revista latinoamericana de derecho social*, (22), 1-27. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n22/1870-4670-rlds-22-00008.pdf>