



**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
CARRERA: DERECHO**

**ANÁLISIS DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD AUDITIVA CON BASE A LOS PRINCIPIOS DE ESTABILIDAD  
LABORAL REFORZADA Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ECUADOR**

**Trabajo de Titulación para la Obtención del Título de Abogada**

**Autora:**  
**Angi Estefanía Martínez Narea**

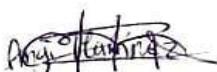
**Tutor:**  
**Dr. Thelman Ernesto Cabrera Vargas**

**Quito, Ecuador  
Febrero, 2025**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA DIFUSIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

1. Yo, **Angi Estefanía Martínez Narea**, declaro en forma libre y voluntaria, que los criterios emitidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, titulado: **“Análisis sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad auditiva con base a los principios de estabilidad laboral reforzada y la no discriminación en el Ecuador”**, previo a la obtención del título profesional de **Título de Abogada**, así como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor/a.
2. Declaro, igualmente, tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Universidad Iberoamericana del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT, en formato digital una copia del referido Trabajo de Integración Curricular para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, respetando los derechos de autor.
3. Autorizo, finalmente, a la Universidad Iberoamericana del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la UNIB.E (Repositorio Digital Institucional), el referido Trabajo de Integración Curricular, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad Iberoamericana del Ecuador.

Quito, DM., a los 14 días del mes de Febrero de 2025.



(Angi Martínez)

1719701300

## AUTORIZACIÓN DE PRESENTACIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR POR PARTE DEL TUTOR

Mgs. Mayra Guerra

Director(a) de la Carrera de Derecho

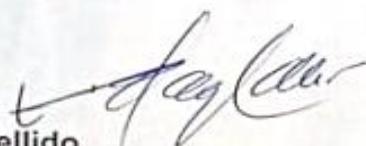
Presente. -

Yo, **THELMAN ERNESTO CABRERA VARGAS, DR**, Tutor del Trabajo de Integración Curricular realizado por el estudiante **ANGI ESTEFANÍA MARTÍNEZ NAREA** de la carrera de **DERECHO** informo haber revisado el presente documento titulado **ANÁLISIS DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA CON BASE A LOS PRINCIPIOS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ECUADOR**, el mismo que se encuentra elaborado conforme a lo establecido en el Reglamento de Titulación y el Manual de Estilo de la Universidad Iberoamericana del Ecuador, UNIB.E de Quito, por lo tanto, autorizo la entrega del Trabajo de Integración Curricular a la Unidad de Titulación para la presentación final ante el tribunal evaluador.

Atentamente,

Nombre y Apellido

Tutor Thelman Cabrera



## ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

**Facultad:** Derecho y Ciencias Sociales

**Carrera:** Derecho

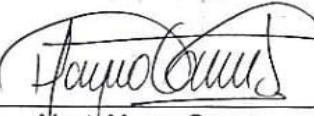
**Modalidad:** Híbrida

**Nivel:** 3er nivel de Grado

En el Distrito Metropolitano de Quito a los cuatro días del mes de abril del 2025 (04-04-2025) a las doce horas con cero minutos (12:00), ante el Tribunal de Presentación Oral, se presentó la señorita **MARTINEZ NAREA ANGI ESTEFANIA**, titular de la cédula de ciudadanía No. 1719701300 a rendir la evaluación oral del Trabajo de Integración Curricular: "**ANÁLISIS DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA CON BASE A LOS PRINCIPIOS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ECUADOR.**", previo a la obtención del Título de Abogada. Luego de la exposición, la referida estudiante obtiene las calificaciones que a continuación se detallan:

	<b>Calificación</b>
Lectura del Trabajo de Integración Curricular	<b>8,5 /10</b>
Evaluación Oral del Trabajo de Integración Curricular	<b>7,5 /10</b>
<b>Calificación Final del Trabajo de Integración Curricular</b>	<b>8 /10</b>

Para constancia de lo actuado, los miembros del Tribunal de Presentación Oral del Trabajo de Integración Curricular, firman el presente documento en unidad de acto, a los cuatro días del mes de abril del 2025 (04-04-2025).

  
Mgst. Mayra Guerra  
DIRECTORA DE LA CARRERA DE  
DERECHO



  
Mgst. Ramiro Suárez  
EXAMINADOR

  
Dr. Thelma Cabrera  
TUTOR

  
Mgst. Andrea Guadalupe  
LECTOR



## DEDICATORIA

"Confíen en Dios. Les aseguro que, si tienen confianza y no dudan del poder de Dios, todo lo que pidan en sus oraciones sucederá". Marcos 11:22-24.

El presente trabajo de investigación está dedicado, en primer lugar, a Dios padre por regalarme la dicha de la vida, fortaleza para seguir adelante y la oportunidad de seguir cumpliendo mis metas, incluso en los momentos más difíciles y por su gran amor.

A mi madre, Alexandra, por ser mi ejemplo de amor, constancia valentía y dedicación inquebrantable, por cada consejo, cada abrazo y cada sacrificio hecho con el corazón. A mi padre, Patricio, por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia, por ser mi guía espiritual y mi apoyo incondicional. A mi hermano, Adrián, mi compañero de vida, con quien he compartido risas, retos y aprendizajes, siempre encontrando en él un refugio seguro y su amor infinito.

A mi querida Anny, mi fiel compañera de cuatro patas, quien, con su amor incondicional y su alegría infinita, ha llenado mis días de ternura y felicidad, recordándome que en los pequeños momentos está la verdadera dicha.

Y, con especial cariño, respeto y consideración para todas las personas con discapacidad auditiva, con la esperanza de que este esfuerzo, sea un aporte a la defensa de nuestros derechos en especial laborales y se abran más puertas hacia una sociedad más justa, equitativa e inclusiva en todo aspecto.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi madre Alexandra, por su amor incondicional, su apoyo y su dedicación. Gracias por estar siempre a mi lado, brindándome la fuerza para seguir adelante, incluso en los momentos difíciles. Tu ejemplo de valentía y perseverancia ha sido mi guía a lo largo de este proceso.

A mi padre, Patricio, por ser mi pilar, por su sabiduría y por enseñarme la importancia de la disciplina y el esfuerzo. Gracias por confiar en mí y por ser una fuente constante de motivación.

A ambos, gracias por creer en mí y por estar siempre presente en cada paso de este camino. Este trabajo es el resultado de su amor, apoyo y sacrificio, y sin ustedes, no habría sido posible alcanzar esta meta.

A la Universidad Iberoamericana del Ecuador, cuyo conocimiento me guio en todo momento, su contribución enriqueció mi investigación y me permitió profundizar a mis descubrimientos.

## ÍNDICE GENERAL

<b>DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA DIFUSIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR .....</b>	<b>II</b>
<b>CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL DOCTOR THELMAN CABRERA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .....</b>	<b>III</b>
<b>ACTA DE APROBACIÓN .....</b>	<b>IV</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>V</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>VI</b>
<b>ÍNDICE GENERAL.....</b>	<b>VII</b>
<b>LISTA DE TABLAS Y GRÁFICOS .....</b>	<b>IX</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>X</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>4</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>4</b>
Descripción del problema.....	4
Objetivos de la investigación.....	9
Objetivo general.....	9
Objetivos específicos .....	9
Justificación de la investigación .....	9
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>12</b>
<b>MARCO TEÓRICO-JURÍDICO .....</b>	<b>12</b>
Antecedentes de la investigación.....	12
Jurisprudencia.....	14
Bases teóricas y jurídicos .....	15
Derechos laborales.....	15
Discapacidad auditiva .....	15
Estabilidad laboral reforzada .....	16
Discriminación .....	16
Bases jurídicos.....	16
Derechos laborales.....	17
Discapacidad auditiva .....	17
Estabilidad laboral reforzada .....	18
Discriminación .....	18
Base constitucional.....	19

<b>CAPITULO III .....</b>	<b>21</b>
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>21</b>
Naturaleza de la investigación .....	21
Unidades de análisis .....	22
Documentos seleccionados .....	22
Técnicas de Recolección de Información.....	23
Instrumento .....	24
Validez .....	24
Técnicas de Análisis de la Información.....	25
<b>CAPITULO IV .....</b>	<b>26</b>
<b>RESULTADOS.....</b>	<b>26</b>
La protección laboral de las personas con discapacidad auditiva.....	26
Tipos de discapacidades .....	30
Tipos de porcentaje de discapacidad auditiva .....	32
La aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada en el caso de las personas con discapacidad auditiva .....	33
La normativa que aborda la no discriminación y la exclusión laboral .....	40
<b>CAPITULO V.....</b>	<b>44</b>
<b>REFLEXIONES FINALES.....</b>	<b>44</b>
Conclusiones.....	44
Recomendaciones .....	46
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>48</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>52</b>

## **LISTA DE TABLAS Y GRÁFICOS**

Tabla 1 Tipos de discapacidad auditiva, Ministerio de Inclusión Económica y social (2017).....33

## **Encabezado del Resumen:**

**Nombres y Apellidos: Angi Estefanía Martínez Narea. Nombre de la Tesis: ANÁLISIS DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA CON BASE A LOS PRINCIPIOS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ECUADOR. Carrera: Derecho. Universidad Iberoamericana del Ecuador. Quito, Ecuador. 2025. (64 HOJAS).**

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación, titulado “ANÁLISIS DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA CON BASE A LOS PRINCIPIOS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ECUADOR”, aborda la situación de las personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral, a pesar de la existencia de normativas nacionales e internacionales que protegen los derechos laborales. En el objetivo general que es “Analizar los derechos laborales para las personas con discapacidad auditiva, fundamentados en la estabilidad laboral reforzada y la no discriminación en el marco de la legislación ecuatoriana”. Este análisis busca identificar las barreras a las que se enfrentan de las personas con discapacidad y evaluar la efectividad de las normativas para garantizar su inclusión y protección en el empleo. El propósito de este estudio es analizar los derechos laborales de las personas con discapacidad auditiva en Ecuador, fundamentándose en los principios de estabilidad laboral reforzada y no discriminación. Desde el marco teórico, se basa en leyes nacionales e internacionales, como el Código del Trabajo (2005), la Ley Orgánica del Servicio Público (2010), la Constitución de la República del Ecuador (2008), la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador (2014), el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que estos se analizan los conceptos como los derechos laborales, discapacidad auditiva, los principios de estabilidad laboral reforzada y la no discriminación. La metodología que se establece el paradigma jurídico dogmático e interpretativo, enfoque cualitativo y el método hermenéutico. Además, incluye las técnicas de recolección de información sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad auditiva. Los resultados analizan que la falta de ajustes razonables y accesibilidad en los espacios de trabajo limita su participación. Proponiendo conclusiones y recomendaciones para mejorar la protección e inclusión laboral de las personas con discapacidad auditiva.

**Palabras claves: Análisis, discapacidad auditiva, derechos laborales, protección, inclusión laboral, no discriminación, estabilidad laboral reforzada.**

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación analizará los derechos laborales de las personas con discapacidad auditiva en el Ecuador, con un enfoque en el principio de estabilidad laboral reforzada y la prohibición de discriminatorias, que enfrentan diversas barreras para acceder y mantenerse en el ámbito laboral. Para ello, se realiza un análisis doctrinal y normativas nacionales e internacionales, complementado con casos de jurisprudencia, con el fin de identificar los desafíos y oportunidades que enfrenta de este grupo en el ámbito laboral. Sin embargo, en la práctica, estos principios no siempre se cumplen lo que genera la exclusión laboral y la discriminación

Por su parte las normas internacionales, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificada por Ecuador, ha desarrollado convenios y recomendaciones que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad auditiva, asimismo estos principios al obligar a los Estados a implementar políticas que garanticen la plena inclusión de las personas con discapacidad auditiva. Este marco normativo enfatiza que los ajustes en el entorno laboral no son solo un beneficio, sino un derecho que las empresas y el Estado deben respetar.

Para profundizar en las normativas nacionales que abordan la discapacidad auditiva y los derechos laborales en Ecuador, es necesario revisar la Constitución de la República del Ecuador (2008), la Ley Orgánica de Discapacidades (2014) y el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS ).

En la Constitución garantiza la inclusión y la no discriminación, establece que el Estado debe promover las políticas que aseguren la igualdad de oportunidades para proteger a las personas con discapacidad auditiva de despidos injustificados y asegurando un trato justo en el ámbito laboral, de este enfoque se establece en el Artículo 47 según la Constitución de la República del Ecuador (2008), que reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones, promoviendo su integración en los sectores público y privado.

Asimismo, la estabilidad laboral reforzada es un principio fundamental en la protección de los derechos laborales de personas en situaciones de vulnerabilidad, como aquellas con discapacidad auditiva. Este principio está vinculado a la no discriminación y a la igualdad de oportunidades, ya que busca evitar que una persona con discapacidad sea despedida injustificada por su condición. La Ley Orgánica de Discapacidades (2014) desarrolla estas disposiciones al establecer derechos específicos para trabajadores con discapacidad auditiva, tales como el derecho a un ámbito laboral accesible y a la igualdad en oportunidades en el empleo.

Por otro lado, el Código de Trabajo (2005), establece que las empresas con más de 25 trabajadores deben contratar al menos un 4% de personas con discapacidad auditiva, garantizando su inclusión en el ámbito laboral. Además, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) complementa estas normativas al garantizar que, también en el sector público y privado, las personas con discapacidad auditiva tengan igualdad de acceso al empleo y derecho a condiciones laborales adecuadas.

Por lo tanto, el Consejo Nacional para igualdad de Discapacidades (CONADIS) es el organismo encargado de velar por el cumplimiento de estas normativas y de promover la inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva en Ecuador. No obstante, a pesar de estas disposiciones, en la práctica persisten dificultades como la falta de accesibilidad en el ámbito laboral, el acceso de ajustes razonables y la discriminación en los procesos de contratación y permanencia en el empleo.

Esta investigación estará dividida en cinco capítulos de la siguiente manera:

Capítulo I: Planteamiento del problema de investigación

En este capítulo, se desarrollará el planteamiento del problema, se plantean los objetivos de la investigación, tanto generales como específicos, y su importancia desde cuatro ámbitos: social, académico, científico y metodológico. Este acápite expone el problema central de la investigación que enfrentan las personas con discapacidad auditiva en Ecuador en el ámbito laboral, con un enfoque en la estabilidad laboral reforzada y la no discriminación, que se presenta una revisión

del marco normativo ecuatoriano e internacional que sustenta los derechos laborales de este grupo.

#### Capítulo II: Marco teórico-jurídico

Esta sección construye el marco teórico que se basa en estudios previos tanto nacionales como internacionales, jurisprudencia y trabajos de tesis que tengan relacionados con el tema de investigación. Además, se presentan los bases teóricos que fundamentan el estudio y bases jurídicos, que incluyen normas, leyes y la base constitucional. Asimismo, se analizan conceptos clave como estabilidad laboral reforzada y la no discriminación, proporcionando un marco doctrinario y jurisprudencial para el análisis.

#### Capítulo III: Metodología de la investigación

En este capítulo se desarrolla el enfoque metodológico, el paradigma jurídico dogmático e interpretativo, el enfoque es cualitativo y el método hermenéutico, también la unidad de análisis, las técnicas de recolección de información; instrumento de registro de información; técnica de análisis de información.

#### Capítulo IV: Resultados

En este capítulo se elabora los resultados de la interpretación de la investigación, en este apartado se da respuesta a los tres objetivos planteados, conectado con información relevante y referente de normativa y doctrinas, jurisprudencia buscando llegar la obtención de los resultados deseados.

#### Capítulo V: Reflexiones finales

En este capítulo, se realiza las conclusiones y recomendaciones a las que se ha llegado después de toda la investigación dentro del trabajo de titulación, los apartados se desarrollan a la sociedad, CONADIS, universidad y otros organismos relevantes.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### Descripción del problema

En Ecuador, a pesar de la existencia de normativas y leyes que buscan proteger los derechos laborales de las personas con discapacidad, aún persisten desafíos que limitan el acceso a oportunidades laborales justas y equitativas para las personas con discapacidad auditiva, según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) y Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por lo tanto, el estudio se centra en examinar cómo se protegen los derechos laborales de las personas con discapacidad auditiva bajo la legislación ecuatoriana, tomando en cuenta tanto la normativa nacional como las disposiciones internacionales. Se analizarán casos jurisprudenciales relevantes, como el de Renato David Romero Villacis (1342-16-EP/ (2021)), en el que se vulneraron derechos laborales de una persona con discapacidad auditiva, y se evaluará la efectividad de las leyes y políticas vigentes en garantizar la estabilidad laboral.

Asimismo, se analizará en los principales obstáculos en el ámbito laboral, tales como la discriminación, la falta de ajustes razonables en el lugar de trabajo y la insuficiente aplicación de los principios de estabilidad laboral reforzada y la no discriminación. Estos problemas no solo dificultan su integración, sino que afectan su bienestar, desarrollo personal y profesional, ante esta situación, resulta necesario abordar y analizar estas problemáticas de manera integral para asegurar una inclusión de los derechos laborales de las personas con discapacidad auditiva, promoviendo así su desarrollo personal y su contribución al ascenso económico y social del país.

Para mejor compresión de lo anterior expuesto la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador (2014), requiere que las personas con discapacidad auditiva tengan ajustes y condiciones específicas para garantizar su plena inclusión en el ámbito laboral. Asimismo, la discapacidad se define según la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador (2014):

Toda aquella que como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve

restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria (pág. 5).0

De igual manera, en el documento de guia de derechos humanos inclusión laboral de personas con discapacidad (2013), establece dentro de los tipos de discapacidades, la discapacidad auditiva se refiere a:

Aquella que afecta la capacidad de escuchar, incluyendo tanto la orden bilateral total como la orden severa en ambos oídos, según el documento pueden utilizar diversas formas de comunicación, y es crucial que los trabajadores reconozcan y adapten en el ámbito laboral para facilitar dicha comunicación (pág. 21).

De esta condición plantea la necesidad de que los entornos laborales adapten sus procesos de comunicación, lo cual es fundamental para garantizar la inclusión y prevenir la discriminación. Así, la falta de adaptaciones no solo infringe la normativa legal vigente, sino que limita la participación activa de estas personas en el ámbito laboral, contraviniendo los principios de igualdad de oportunidades.

Es necesario saber que el derecho laboral en Ecuador está regulado principalmente por el Código del Trabajo (2005), el cual establece los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores. En este código se fundan las normas laborales que deben cumplir las empresas en cuanto a jornada laboral, salario mínimo, descansos, vacaciones, entre otros.

Por otro lado, a nivel mundial se reconocen los derechos de las personas con discapacidad, como es el caso de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), la cual, es un instrumento internacional importante que tiene como propósito:

Promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. “Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (pág. 4).

En la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), reconoce los mismos derechos que las demás personas, y que estos derechos deben ser garantizados y protegidos por la ley en todos los países.

Asimismo, la jurisprudencia se da a conocer el caso de vulneración quedando la sentencia favorable memorando No. 0676-GADPP- (2019), ante la vulneración de derechos del Sr. Henry López por lo que se le restituyó a su

puesto de trabajo así también quedando como antecedente que debe aplicarse la ley y el amparo que tienen las personas con discapacidad.

Para abordar adecuadamente el tema de los derechos laborales de las personas con discapacidad en Ecuador, es fundamental considerar los marcos normativos que garantizan su inclusión y protección en el ámbito laboral, en esta disposición constitucional crea la base para la creación de políticas y leyes que busquen fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, asegurando su derecho a la igualdad de oportunidades, estipulando en su Artículo 47 numeral 5, que “El Estado garantizará el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, fomentando las capacidades y potencialidades de las personas con discapacidad a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicos y privados” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por otro lado, en la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador (2014), en su Artículo 4 reafirma este principio al establecer derechos específicos para las personas con discapacidad auditiva, con el objetivo de promover su inclusión en el ámbito laboral y garantizar la igualdad de oportunidades. Entre estos derechos se destacan:

1. Derecho a la igualdad de oportunidades: Las personas con discapacidad tienen derecho a acceder al empleo en igualdad de condiciones que las demás personas. No se puede discriminar a las personas con discapacidad por su discapacidad, ni por su origen, sexo, raza, religión, nacionalidad, opinión política o afiliación sindical.
2. Derecho a la no discriminación: Las personas con discapacidad tienen derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral, ni en el acceso a la formación profesional, ni en el acceso a la promoción profesional.
3. Derecho a la igualdad de remuneración: Las personas con discapacidad tienen derecho a recibir la misma remuneración que las demás personas por un trabajo de igual valor.
4. Derecho a la seguridad y salud en el trabajo: Las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en un entorno seguro y saludable. Los empleadores están obligados a tomar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de las personas con discapacidad en el trabajo (pág. 4).

En el Código del Trabajo (2005) también contribuye a la protección de estos derechos, estableciendo en su Artículo 42, numeral 33, que “Los trabajadores con 25 o más trabajadores deben contratar el 4% de personas con discapacidad en trabajos permanentes, apropiadas en relación con sus conocimientos, capacidades, condición física y aptitudes.” De esta medida busca asegurar que las empresas cumplan con un porcentaje mínimo de inclusión de personas con discapacidad en su trabajo laboral.

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), también incluye las disposiciones relacionadas con los derechos laborales de las personas con discapacidad que trabajan en el sector público:

1. Derecho a la igualdad de oportunidades: Las personas con discapacidad tienen derecho a acceder al empleo público en igualdad de condiciones que las demás personas. 2. Derecho a la no discriminación: Las personas con discapacidad tienen derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral, ni en el acceso a la formación profesional, ni en el acceso a la promoción profesional. 3. Derecho a la accesibilidad: Debe haber disposiciones para garantizar que las instalaciones y entornos laborales sean accesibles para las personas con discapacidad, de modo que puedan realizar sus tareas de manera efectiva. 4. Los servidores públicos con discapacidad, tienen derecho a la promoción profesional, en igualdad de condiciones que los servidores públicos sin discapacidad. 5. La estabilidad laboral es un derecho que protege a las personas de ser despedidas injustificadamente (pág. 5).

Por otro lado, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) en su Artículo 64 también establece que “Los beneficios públicos con 25 o más servidores públicos deben contratar el 4% de personas con discapacidad en trabajos permanentes, apropiadas en relación con sus conocimientos, capacidades, condición física y aptitudes”. Esta normativa no solo establece un estándar de inclusión, sino que también se alinea con los principios de justicia social y equidad en el ámbito laboral.

Cabe destacar, en el principio de estabilidad laboral reforzada se define según Valverde & Carrera (2021), que “Constituye la aplicación del principio de continuidad, que permite al trabajador conservar su puesto de trabajo, aún en contra de la voluntad del empleador y así evitar su despido” (pág.6). Este mecanismo es esencial para proteger frente a despidos injustificados así para garantizar la igualdad de oportunidades, especialmente para personas con discapacidad, al promover su inclusión social y laboral. Así, el derecho al trabajo se consolida como una útil de justicia y equidad, más allá de ser solo un acuerdo contractual.

Este principio encuentra respaldo en diversas doctrinas y normativas internacionales, tales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), la cual establece que los Estados deben adoptar medidas específicas para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad y protegerlas de despidos injustificados basados en su condición. Por otro lado, en la Constitución de la República (2008) y el Código de Trabajo (2005) fortalecen este principio al prohibir cualquier acto que

discrimine o limite el derecho al trabajo de personas en situación de vulnerabilidad, consagrando el derecho a la estabilidad laboral.

Lo antes mencionado, en la Constitución de la República del Ecuador (2008), establece un principio claro y contundente: la prohibición de la discriminación que busca garantizar que todas las personas, sin importar sus diferencias, tengan los mismos derechos y oportunidades. Por lo tanto, la no discriminación establece como:

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos, la ley sancionará toda forma de discriminación (pág.11).

En este sentido, la implementación efectiva de estas normativas a menudo se ve comprometida, como se evidencia en casos de jurisprudencia. Por ejemplo, la Sentencia 1342-16-EP/ (2021) destaca la problemática de la protección laboral de las personas con discapacidad auditiva. En este caso, Renato David Romero Villacis, una persona con discapacidad, fue despedido de su cargo público en la Unidad Judicial de Tránsito de Ambato, lo que fue considerado por la Corte Constitucional del Ecuador como una vulneración de sus derechos laborales. Por otro lado, la Corte Constitucional, ordena el pago de una indemnización y que se ofrezca, disculpas públicas al empleado, disponiendo la devolución de los expedientes a los jueces de origen para su ejecución, con sede en el cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

Por otro lado, la política pública ecuatoriana en materia de derechos laborales de las personas con discapacidad se encuentra en la Agenda Nacional para igualdad de discapacidades 2021-2025; y es un instrumento de política pública del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS ) que busca garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para las personas con discapacidad en Ecuador.

De esta manera, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Ecuador desempeña un papel fundamental en la construcción de un entorno laboral más justo y equitativo, donde se respeten los derechos de todos los trabajadores y se promueva el desarrollo humano integral, por lo tanto, su

trabajo refleja el compromiso de la OIT de avanzar hacia un futuro del trabajo más inclusivo y sostenible.

Con base a lo anteriormente descrito, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se regulan los derechos laborales de las personas con discapacidad auditiva con base a los principios de estabilidad laboral reforzada y la no discriminación en el Ecuador?

## **Objetivos de la investigación**

### **Objetivo general**

Analizar los derechos laborales para las personas con discapacidad auditiva, fundamentados en la estabilidad laboral reforzada y la no discriminación en el marco de la legislación ecuatoriana.

### **Objetivos específicos**

- Determinar la protección laboral de las personas con discapacidad auditiva en la legislación nacional e internacional.
- Evaluar el principio de estabilidad laboral reforzada aplicable a las personas con discapacidad auditiva.
- Establecer la normativa relacionada con la no discriminación y la falta de inclusión laboral de las personas con discapacidad auditiva.

### **Justificación de la investigación**

Esta investigación aporta al establecimiento de los derechos laborales en relación a las personas con discapacidad auditiva, que nos permite conocer el grado de protección y amparo tanto constitucional como normativo existentes en el país.

La presente investigación es especialmente relevante en el estudio, donde la inclusión de personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral bajo los principios determinados de no discriminación y estabilidad laboral reforzada pueden conocer el marco legal de protección del Estado integral.

La investigación resulta de gran importancia para fortalecer el conocimiento de

los derechos laborales de las personas con discapacidad auditiva, debido a su condición, experimenta exclusión y desigualdad en el ámbito laboral. Este trabajo busca no solo exponer los problemas, sino también reconocer la intervención de funciones públicas para cerrar cada día la brecha laboral del universo analizado.

El impacto de esta investigación es significativo, ya que contribuye a construir un entorno laboral más inclusivo y justo en Ecuador al abordar la realidad laboral de personas con discapacidad auditiva. El estudio proporciona análisis doctrinario y jurisprudencial que pueden servir de base para el desarrollo de políticas organizacionales que promuevan la diversidad y la inclusión. Además, en el trabajo tiene el potencial de sensibilizar a empleadores y trabajadores sobre la importancia de adaptar los lugares de trabajo para personas con discapacidades, fomentando la construcción de una sociedad tolerante; postulado éste plasmado en la constitución.

Así, en esta investigación enriquece el conocimiento sobre los derechos laborales de personas con discapacidad en Ecuador, especialmente en relación con la estabilidad laboral reforzada y la no discriminación. Además, la exploración de casos y la revisión de causas judiciales tributan a comprender el cómo se aplica este principio en la práctica y a identificar áreas donde la normativa puede mejorarse.

Este estudio se justifica desde el punto de vista social, ya que aborda el universo de los derechos de personas con discapacidad auditiva bajo la temática de la no discriminación derivada del poco compromiso social de la tolerancia. Concomitantemente, busca analizar los derechos laborales de manera general y, especial referentes a las personas con discapacidad auditiva, así como la no discriminación; así mismo, visibilizar sus logros y fomentar un entorno inclusivo, lo cual mejora la calidad de vida de estas personas y la coherencia social.

Desde una perspectiva académica, esta investigación proporciona un marco para la reflexión y el debate sobre los derechos constitucionales y normativos sustantivos de la inclusión de las personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral. Además, no solo documenta la situación actual de este grupo, sino que también plantea preguntas relevantes sobre las prácticas educativas y la formación profesional sobre conocimiento de derechos laborales bajos los

principios ut-supra; necesarias para fomentar una verdadera inclusión.

Por otro lado, al contribuir a la discusión sobre la inclusión, esta investigación puede servir como base para el desarrollo de académicos que busquen abordar las disparidades en el acceso al empleo, generando un entorno óptimo en el marco legal laboral. En estos espacios de educación superior no solo aporta conocimientos, sino que también impulsa un cambio hacia prácticas más inclusivas.

Desde el aporte científico, este estudio ofrece una base sólida para comprender mejor las realidades y desafíos que enfrentan las personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral. A través de este enfoque se busca aportar al desarrollo de nuevas teorías relevantes tomadas en cuenta por doctrinarios regionales, así como de organismos supranacionales preocupados por la situación laboral de las personas con discapacidad auditiva a fin de mejorar la calidad de vida y las oportunidades de trabajo de este grupo humano.

En términos metodológicos, esta investigación ofrece un enfoque integral que combina diversas técnicas para abordar la problemática de la discapacidad auditiva en el ámbito laboral. Al emplear métodos tanto cualitativos como cuantitativos, mientras que las encuestas pueden proporcionar datos cuantificables que respalden las conclusiones del estudio.

Además, al documentar los métodos utilizados, esta investigación puede servir de guía para académicos y profesionales que deseen explorar la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva u otros grupos vulnerables. Al proporcionar un modelo metodológico claro, se facilita la continuidad del estudio en este ámbito, promoviendo la investigación y el desarrollo de prácticas inclusivas en diversos laborales.

Posteriormente, este estudio genera un aporte jurídico, al analizar desde los aspectos de la doctrina, ley y jurisprudencia, la no discriminación y estabilidad laboral reforzada aplicables a las personas con discapacidad auditiva en Ecuador. Así, al centrarse en la normativa constitucional, legal e internacional, el estudio no solo describe los derechos que estas personas poseen, sino el aporte que éstos tributan para lograr un marco jurídico laboral cada vez más equitativo.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO-JURÍDICO

En este capítulo se construyen las bases teóricas y normativas que sostienen los objetivos planteados en esta investigación, ofreciendo un marco de referencia sólido para comprender los desafíos y avances en la defensa de los derechos laborales.

#### **Antecedentes de la investigación**

En esta investigación, se consideran los antecedentes definidos por Orosco (2012), quien los describe como, “Estudios previos relacionados con las variables de investigación, los cuales pueden incluir trabajos de pregrado o posgrado, así como artículos científicos y otros documentos que resumen investigaciones previas” (pág.1). Con base en esto, se revisan investigaciones relevantes sobre la estabilidad laboral reforzada y la no discriminación en el contexto ecuatoriano, especialmente en relación con los derechos laborales de las personas con discapacidad auditiva, así en estos estudios proporcionan un contexto clave para el análisis y la comprensión que enfrenta este grupo en el entorno laboral ecuatoriano, permitiendo identificar la aplicación de normativas y la necesidad de fortalecer las políticas de inclusión.

Primer estudio se seleccionó la investigación realizada por Aulestia (2022), (Ecuador, Quito), titulada “La estabilidad laboral reforzada: el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el Ministerio de Inclusión Económica y social”, cuyo objetivo principal se centra en analizar cómo el referido Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) implementa los principios de estabilidad laboral y no discriminación, asegurando que las personas con discapacidad puedan recrearse de un ámbito laboral justo y equitativo. La metodología se enmarca en un enfoque cualitativo, que utiliza diversas para la recolección de datos, se utilizaron técnicas como la revisión bibliográfica y el análisis de casos, examinando sentencias y normativas relacionadas con la estabilidad laboral reforzada para personas con discapacidad. Los resultados y conclusiones evidencian un incumplimiento de la estabilidad laboral reforzada por parte de las

instituciones públicas y el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), donde las personas con discapacidad son despedidas sin justa causa y la no discriminación, destacando la falta de reconocimiento adecuado de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

La investigación antes mencionada se relaciona con la presente, ya que ambas abordan la falta de reconocimiento del principio de estabilidad laboral reforzada y la no discriminación, en este estudio insiste la importancia de este principio para evitar despidos injustificados, al proteger a empleados con características específicas que los colocan en una posición de mayor fragilidad, como embarazo, enfermedad, o discapacidad. Este enfoque aporta una perspectiva crítica sobre las deficiencias en la aplicación de las normativas laborales vigentes y resalta la necesidad de fortalecer el reconocimiento y la implementación del principio de estabilidad laboral reforzada lo que ratifica la pertinencia del problema abordado.

En segundo lugar, se tiene la investigación realizada por Angulo (2022), (Ecuador, Quito), titulada “La estabilidad laboral reforzada como garantía de los derechos a la igualdad y no discriminación de personas con discapacidad en la legislación social ecuatoriana”, cuyo objetivo principal se centra en fundamentar jurídica y doctrinariamente la estabilidad laboral reforzada como garantía de los derechos a la igualdad y no discriminación de personas con discapacidad en la legislación ecuatoriana. La metodología se enmarca en el enfoque cualitativo, describiéndose detalladamente la situación estudiada y obteniendo información directa para conocer la garantía de los derechos a la igualdad y no discriminación laboral de personas con discapacidad en la legislación social ecuatoriana, a partir de revisión de documentos y entrevistas semiestructuradas. En este sentido, los resultados y conclusiones, indican que, aunque la estabilidad laboral reforzada está reconocida en los instrumentos legales ecuatorianos, ya que aplicación es insuficiente, ya que persisten situaciones de discriminación y exclusión laboral para personas con discapacidad. La investigación proporciona una base sólida para argumentar la necesidad de reformas y ajustes en la aplicación de las leyes existentes para lograr una verdadera igualdad y no discriminación en el trabajo.

De esta manera, la investigación ante mencionado se relaciona con la presente, debido a que ambos se centra fundamentar jurídica y doctrinariamente la

estabilidad laboral reforzada, radicando el aporte jurídico en un análisis detallado de la normativa ecuatoriana en materia de estabilidad laboral y no discriminación, que permite fortalecer el marco teórico de este estudio, destacando cómo las disposiciones legales ecuatorianas protegen y garantizan los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

## **Jurisprudencia**

La jurisprudencia es fundamental dentro del sistema jurídico, representando las decisiones y resoluciones dictadas por la Corte Constitucional del Ecuador.

Con lo correspondiente a la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador se va a mencionar a continuación la sentencia 1342-16-EP/ (2021), se analiza el caso del denunciante Renato David Romero Villacis, persona con discapacidad que fue despedida de su cargo público en la Unidad Judicial de Tránsito de Ambato, la Corte Constitucional del Ecuador, involucra la desvinculación de un empleado con discapacidad auditiva del 39%, debido a limitaciones presupuestarias, la Corte Constitucional, consideró que la entidad no tomó en cuenta su discapacidad al tomar la decisión, lo que constituye una presunta vulneración de sus derechos laborales por lo tanto la sentencia se centra en el derecho a la seguridad jurídica, concluyendo la inobservancia de un precedente constitucional que constituye una afectación del mismo, además, se examina la vulneración de los derechos a la estabilidad laboral reforzada y la igualdad material de la persona con discapacidad. Por otro lado, la Corte Constitucional, ordena el pago de una indemnización y que se ofrezca, disculpas públicas al empleado, disponiendo la devolución de los expedientes a los jueces de origen para su ejecución, con sede en el cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

Asimismo, se da a conocer el caso de vulneración de derechos del Señor Henry López, quien como funcionario del GAD de Pastaza, se le realizó vulneración su derecho al trabajo que por parte del Ing. Jaime Guevara Prefecto del GAD de Pastaza, mediante memorando No. 0676-GADPP- (2019), notifica al Señor López, dando por terminado su contrato de servicios ocasionales que fungía desde el año 2016 hasta su notificación y terminación de su relación laboral con fecha 31 de diciembre de 2019, sin tomar en cuenta su condición de funcionario

con discapacidad auditiva, que bajo carnet otorgado por el CONADIS con un porcentaje del 70%, es así que el GAD de Pastaza no tomó en cuenta que se vulneró sus derechos acorde a lo que establece el art. 146 del Reglamento a la LOSEP, después del análisis y toma de decisión por parte de la denuncia presentada en la defensoría del pueblo de la provincia de Pastaza la misma también se la presentó en la Corte Constitucional de Justicia, quedando la sentencia favorable, ante la vulneración de derechos del Sr. López por lo que se le restituyó a su puesto de trabajo así también quedando como antecedente que deben respetar la ley y el amparo que tienen las personas con discapacidad.

### **Bases teóricas y jurídicos**

Constituyen, dentro de la temática, aquel soporte doctrinario y normativo que posibilitan una positiva fundamentación y justificación de la investigación; refieren a conocimientos científicos dentro del campo del Derecho.

### **Derechos laborales**

Los derechos laborales según Toapanta (s.f.) “Es una rama del derecho social cuyo objetivo principal es tutelar todas las formas de trabajo para proteger a la parte más débil de la relación laboral: las personas trabajadoras; y, garantizar el cumplimiento de derechos y obligaciones” (pág. 9). En este sentido, resalta la importancia de buscar proteger a los trabajadores, quienes son la parte más vulnerable en la relación laboral, así garantizar el cumplimiento de derechos y obligaciones, se asegura un entorno de trabajo justo y equitativo, promoviendo el bienestar tanto de los empleados como de la sociedad en general.

### **Discapacidad auditiva**

Las personas con discapacidad auditiva según Aguilar y Alonso (2007) se define que:

Son aquellos que tienen una audición deficiente que afecta a ambos oídos, es decir padecen pérdidas auditivas bilaterales. Las pérdidas unilaterales (un solo oído) permiten una audición normal, no presentando necesariamente alteraciones en el lenguaje. La disfunción más significativa que presentan las pérdidas unilaterales es la dificultad para localizar la fuente sonora (pág. 6).

En este caso resalta la importancia de adaptar estrategias y recursos específicos según el tipo y grado de pérdida auditiva, garantizando una atención inclusiva y equitativa que responda a las necesidades particulares de cada caso, para garantizar su plena integración en la sociedad y el respeto a sus derechos.

### **Estabilidad laboral reforzada**

La estabilidad laboral reforzada se define según Torres (2022):

A la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral permitiendo que exista una permanencia, ejecución y vigencia del contrato de trabajo y que éste no sea resuelto y rescindido por cualquier causa prevista en la ley. Este principio de estabilidad laboral se encuentra sustentada en el principio de continuidad mismo que se deriva del principio protector lo cual hace que el contrato de trabajo tenga una mayor durabilidad para el trabajador (pág. 14).

Asimismo, se protege al trabajador frente a despidos injustificados, asegurando la permanencia del contrato de trabajo, basada en el principio de continuidad y protección, garantiza que el vínculo laboral se mantenga vigente y no sea rescindido sin una causa legal, promoviendo la seguridad y estabilidad para el empleado.

### **Discriminación**

La discriminación, de manera general, según Espinoza y Gallegos (2018), señala que:

Es un acto que está presente en muchos momentos de la vida de todo ser humano y se debe tomar conciencia para que no solo sea a través de leyes y con obligación que se deba empezar a olvidarlo. Se trata con este artículo de llevar a la reflexión de lograr una mejor convivencia para alcanzar el buen vivir, lo cual conlleva la inclusión de más personas con igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, las mismas que hoy en día por determinadas condiciones o características se encuentran con las desventajas que la discriminación acarrea (pág. 13).

En este caso, la discriminación afecta a muchas personas, y se debe generar conciencia para superarla, no solo con leyes, sino también promoviendo una mejor convivencia y la inclusión laboral. Esto permitirá ofrecer igualdad de oportunidades a aquellos que, por diversas condiciones, enfrentan desventajas debido a la discriminación.

### **Bases jurídicos**

Las bases de datos jurídicas según Softplan (2024), “Son recursos fundamentales que contienen información legal vital para los profesionales del derecho. Permiten una búsqueda y consulta eficiente de la jurisprudencia, lo que las convierte en un valioso respaldo en asuntos legales y judiciales” (pág. 1). En este caso, se utilizan como una herramienta clave para el análisis de los derechos laborales de las personas con discapacidad auditiva, ya que facilitan el acceso a normas, principios y jurisprudencia aplicables, proporcionando una base sólida para comprender y sustentar el estudio desde el ámbito jurídico.

### **Derechos laborales**

En la Constitución República del Ecuador, en su Artículo 326 numeral 2, menciona que “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (pág. 101). En este caso garantiza que ningún acuerdo o cláusula puede anular estos derechos, asegurando que prevalezcan sobre cualquier intención de las partes de modificar las condiciones mínimas de trabajo. Esto protege la dignidad de los trabajadores y fortalece la estabilidad laboral, sentando un principio fundamental para evitar abusos y promover relaciones laborales justas.

De lo antes mencionado en el Código de Trabajo (2005), en su Artículo 42 establece que entre los principales derechos que tiene el trabajador en el Ecuador son: a) Afiliación a la Seguridad Social desde el primer día de trabajo; b) Recibir como mínimo el sueldo básico en función de la tabla sectorial; c) Percibir horas extras y suplementarias si así fue acordado con el empleador; d) Gozar de beneficios sociales (décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo) (Pág. 20).

### **Discapacidad auditiva**

Partiendo de su significado, según Consejo Nacional para igualdad de Discapacidades (CONADIS ), indique que:

Las personas con discapacidad auditiva son las cuales no han desarrollado su capacidad de escuchar de manera adecuada, la han perdido, o no la tienen. Esta dificultad no solo afecta el poder escuchar sino también el desarrollo del habla, es por eso que la manera en que este grupo se comunica es a través de lenguaje de señas (Pág. 5).

La definición proporcionada por CONADIS resalta que la discapacidad auditiva no solo implica la dificultad para escuchar, sino que también puede impactar el desarrollo del habla, lo cual evidencia la importancia de reconocer y atender las necesidades específicas de este grupo. El lenguaje de señas emerge como una herramienta fundamental para garantizar su derecho a la comunicación, permitiéndoles interactuar plenamente en la sociedad, así no solo promueve la inclusión, sino que también fomenta el respeto y la igualdad de oportunidades, asegurando que las personas con discapacidad auditiva puedan desenvolverse en diversos ámbitos, sin barreras que limiten su participación.

### **Estabilidad laboral reforzada**

Lo estipulado en su Artículo 14, según Código de Trabajo señala que:

El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior: a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; c) Los de aprendizaje; y, d) Los demás que determine la ley (pág. 9).

En este sentido, garantiza estabilidad laboral, lo que es fundamental para proteger los derechos laborales de las personas con discapacidad, asegurando que solo puedan ser despedidas por causas legales. Esto promueve su inclusión y seguridad en el empleo.

### **Discriminación**

La discriminación se define según la Constitución de la República del Ecuador en su Artículo 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios numeral 2:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación (pág. 11).

Así, se garantiza que todas las personas, sin importar su discapacidad u otras características, tengan los mismos derechos, deberes y oportunidades. Prohíbe cualquier forma de discriminación y establece que la ley sancionará cualquier

acto que menoscabe o anule el ejercicio de esos derechos, protegiendo así la igualdad y dignidad de todos.

### **Base constitucional**

En la Constitución República del Ecuador (2008), en el TÍTULO VI “Régimen de Desarrollo”, Capítulo Sexto “Trabajo y Producción”, Art. 326, Numerales 2 y 5, se establece que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, por lo que será nula toda estipulación en contrario. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

De lo antes mencionado, en su Artículo 35 menciona las personas que conforman en grupo de atención prioritaria e incluye a las personas con discapacidad:

Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad (pág. 18).

La Constitución reconoce a diferentes grupos de personas, poniendo especial atención en las personas con discapacidad, consideradas de atención prioritaria. Estas personas enfrentan diversas dificultades en su vida diaria, por lo que el Estado garantiza una atención adecuada y adecuada para protegerlas de los derechos.

Por otro lado, en el Título II "Derechos", Capítulo Tercero "Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria", Art. 47, se establece que el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Además, en la temática de la no discriminación, el Art. 48 garantiza el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, y la ley sancionará el abandono de estas personas, así como los actos que constituyen abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de discapacidad.

Así mismo, se menciona en el presente Artículo 330 se hace referencia a la inclusión de las personas discapacitadas:

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición (pág. 103).

Este artículo es de gran importancia porque la Constitución garantiza un empleo para las personas con discapacidad, promoviendo su inclusión en igualdad de condiciones con las demás personas. Esto asegura que podrán acceder al trabajo sin importar el tipo de discapacidad que posean, brindándoles apoyo y oportunidades.

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación ocupa metodología de la investigación según Hernández, Fernández & Baptista (2011) quienes definen la investigación como, “Un proceso sistemático que busca generar nuevos conocimientos o validar los ya existentes a través de un conjunto de procedimientos y técnicas específicas” (pág. 15). De esta forma, se asegura que el estudio sea sistemático, objetivo y replicable, lo que permite obtener resultados que sean tanto confiables como válidos.

#### **Naturaleza de la investigación**

La presente investigación asume el paradigma jurídico dogmático, el cual se centra en el estudio según Tantaléan (2016), “Es la encargada de estudiar a fondo las instituciones jurídicas, pero de modo abstracto, es decir sin verificar su materialización en la realidad” (pág. 4). Esta perspectiva se evidencia la pertinencia de este paradigma, que permite centrarse en el análisis teórico de las normas y principios legales relacionados con los derechos laborales de las personas con discapacidad auditiva.

Lo antes mencionado de la investigación paradigma metodológico interpretativo, según González (2001):

Aspira simplemente a explicitar los significados: subjetivos asignados por los actores sociales a sus acciones, así como a descubrir el conjunto de reglas sociales que dan sentido a las actividades sociales sometidas a escrutinio y así revelar la estructura de inteligibilidad que explica por qué dichas acciones tienen sentido para los sujetos que las emprenden (pág. 243).

Así, permite una profunda comprensión de los fenómenos sociales, centrando la atención en las experiencias, significados e interpretaciones de los individuos, lo que es esencial para analizar los derechos laborales de las personas con discapacidad auditiva desde una perspectiva contextualizada y subjetiva.

De esta manera la investigación asume un enfoque cualitativo que según Guerrero (2016):

Es utilizada generalmente en el análisis de las Ciencias Sociales, siendo un proceso metodológico que utiliza como herramientas a las palabras, textos, discursos, dibujo,

gráfico e imágenes (datos cualitativos) para comprender la vida social por medio de significados, desde una visión holística, es decir que trata de comprender el conjunto de cualidades que se al relacionarse producen un fenómeno determinado (pág. 2).

Este enfoque permite interpretar fenómenos sociales al centrado en los significados y las relaciones entre diferentes aspectos, buscando una comprensión integral de cómo estos elementos contribuyen a la configuración de un fenómeno, en este caso, relacionado con los derechos laborales con los principios de estabilidad laboral y la no discriminación para personas con discapacidad auditiva.

Por lo tanto, en el método hermenéutico según Hernández (2019):

Es capaz de abarcar la comprensión y la explicación de las normas jurídicas relacionándolas siempre con los hechos y con los valores que intervienen en el derecho; es decir, llega al plano de la argumentación. Se trata de la teoría general de la interpretación de las normas de derecho a partir de las conductas humanas y del contexto sujeto a ellas, cuyo fin es la revelación del sentido de su contenido con miras, principalmente, pero no de forma exclusiva, a su aplicación al caso concreto, lo que permite llegar a la solución de los conflictos llevados ante los juzgadores de una manera más eficaz, justa y razonable (pág. 4).

Así mismo, este método hermenéutico permite comprender para analizar las políticas inclusivas, dentro del ámbito laboral, se profundiza en la normativa laboral, proporcionando una comprensión detallada de la aplicación de los principios de estabilidad laboral y la no discriminación para personas con discapacidad auditiva.

## **Unidades de análisis**

De la presente investigación asume las unidades de análisis según Ortega (2024), “La unidad de análisis es una parte esencial de un proyecto de investigación. Es lo principal que un investigador analiza en su investigación” (pág. 1). Lo cual de estos documentos son esenciales para la investigación, ya que proporcionan un marco legal sobre el cual se puede evaluar la situación actual y proponer recomendaciones para mejorar la inclusión laboral.

## **Documentos seleccionados**

En este sentido, se organiza una estructura o relación de los textos utilizados en el presente trabajo, con el fin de abordar la problemática planteada. Los documentos seleccionados fueron elegidos por su conexión directa con el tema

de investigación y proporcionan el fundamento para su desarrollo:

- Constitución de la República del Ecuador, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 449, del 20 de octubre de 2008.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006.
- Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 263, del 9 de junio de 2014.
- Ley Orgánica del Servicio Público, publicado en el Registro Oficial Suplemento 294, del 06 de octubre de 2010.
- Código de Trabajo, publicado en el Registro Oficial Suplemento 167, del 16 de diciembre de 2005.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- La Estabilidad Laboral Reforzada en Ecuador, una Garantía para las víctimas de riesgos del trabajo, (Valverde & Carrera, 2021).
- La estabilidad laboral reforzada: el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el Ministerio de Inclusión Económica y social, (Aulestia , 2022).
- Guía de derechos humanos inclusión laboral de personas con discapacidad (2013).
- La estabilidad laboral reforzada como garantía de los derechos a la igualdad y no discriminación de personas con discapacidad en la legislación social ecuatoriana (Angulo, 2022).
- La estabilidad laboral reforzada de los sustitutos de personas con discapacidad y tutela judicial efectiva (Torres, 2022).
- Sentencia 1342-16-EP/21.
- Memorando No. 0767-GADPP-2019.

### **Técnicas de Recolección de Información**

En la presente investigación se emplean diversas técnicas de recolección de información según Caro (2014), “Son mecanismos e instrumentos que se utilizan para reunir y medir información de forma organizada y con un objetivo específico” (pág. 1). En esta investigación, se utilizó la revisión documental para obtener datos de diversas fuentes jurídicas y normativas, así como de estudios previos

relacionados con el tema de derechos laborales de personas con discapacidad auditiva. Así en esta técnica permitió identificar y clasificar la información relevante sobre el marco normativo, la protección de derechos y los casos de jurisprudencia relacionados con el objeto de estudio.

### **Instrumento**

Documento	Análisis

### **Validez**

De la presente investigación asume validez en una investigación según Villasís, Márquez, Zurita, Miranda & Escamilla (2018), “El concepto de validez en investigación se refiere a lo que es verdadero o lo que se acerca a la verdad, en general se considera que los resultados de una investigación serán válidos cuando el estudio está libre de errores” (pág. 3). Este estudio asegura la

aplicación adecuada de los métodos y la coherencia entre los objetivos y las conclusiones, garantizando resultados relevantes para analizar los derechos laborales de las personas con discapacidad auditiva, en relación con la estabilidad laboral reforzada y la no discriminación.

### **Técnicas de Análisis de la Información**

En la presente investigación asume las técnicas de análisis de la información según Sánchez, Fernández & Diaz (2021):

Analizar, agudizar los sentidos, ya que, la mayoría de las veces, se estará haciendo desde nuestro marco sociocultural que, por lo general, no es el de aquellos con quienes se realiza la investigación. Es importante ver la posición social que ocupan las personas, tanto de los investigadores, como de los sujetos o participantes con los que se trabaje, teniendo en cuenta que distintas palabras construyen distintas realidades (pág. 13).

Es fundamental tener en cuenta la posición social de ambas partes, ya que las palabras y conceptos utilizados pueden crear realidades diferentes, lo que influye en cómo se interpretan los fenómenos estudiados

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

En este capítulo, se presentan los análisis e interpretaciones de los resultados de la investigación, los cuales responden al objetivo general que se orienta al análisis de los derechos laborales para las personas con discapacidad auditiva, fundamentados en la estabilidad laboral reforzada y la no discriminación en el marco de la legislación ecuatoriana.

#### **La protección laboral de las personas con discapacidad auditiva**

Para referirnos a la temática propuesta, es necesario referirnos al entorno normativo marco, en su ámbito general, pues se encuentra su fundamento en la normativa internacional como es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), cuyo Artículo 1 al tratar sobre el “Propósito” expone “El propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”. Así, este enfoque integral de derechos humanos garantiza la igualdad, la no discriminación, la accesibilidad, la inclusión y la participación social, permitiendo que las personas con discapacidad gocen de las mismas oportunidades en todos los ámbitos de la vida y fomentando su plena integración en la sociedad.

Asimismo, en su segundo párrafo expone “Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. Esto implica que no solo se trata de la condición individual, sino de un entorno no inclusivo. Por ello, es obligación de los Estados Partes y de la sociedad en general, eliminar barreras, garantizar ajustes razonables, asegurando la igualdad de condiciones para las personas con discapacidad; la discapacidad auditiva no es la excepción.

Además, en la misma normativa en su Artículo 3 determina los Principios Generales de ésta, resaltando de parte nuestra, lo postulado en sus cinco primeros literales que vinculados directamente están con el rol de la sociedad en temas de aceptación y composición de la condición humana en su diversidad.

Concomitantemente a lo expuesto, las personas con discapacidad según Hernández (2015), aporta:

Discapacidad (disability), se define como la restricción o falta (debido a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano. Engloba las limitaciones funcionales o las restricciones para realizar una actividad que resulta de una deficiencia. Las discapacidades son trastornos definidos en función de cómo afectan la vida de una persona; algunos ejemplos de discapacidades son las dificultades para ver, oír o hablar normalmente; para moverse o subir las escaleras (pág.4).

En este sentido sobre esta definición de discapacidad, radica en analizar su alineación con los principios legales y normativos establecidos en instrumentos internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). La definición propuesta enfatiza la discapacidad como una consecuencia de las limitaciones funcionales de una persona y cómo estas interactúan con un entorno laboral que no se adapta a sus necesidades, de esto se vincula directamente con el enfoque social de la discapacidad promovido por la CDPD, que reconoce que las barreras externas son una causa fundamental de exclusión y desigualdad.

Por otro lado, en Ecuador, ya tratando la temática propuesta, la protección laboral de las personas con discapacidad auditiva está respaldada por diversas normativas que promueven la igualdad de oportunidades y la no discriminación. En su Artículo 47 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) “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”. Así, garantizará derechos fundamentales a las personas con discapacidad, incluyendo el acceso al empleo y la igualdad ante la ley.

De esto establece un marco firme para la protección laboral de las personas con discapacidad, incluida la discapacidad auditiva, reafirmando el principio de igualdad de oportunidades. Además, este mandato no es meramente declarativo,

sino vinculante, y genera una serie de responsabilidades concretas para el Estado y los beneficios en el sector público y privado.

Asimismo, este artículo no solo refuerza la obligación del Estado, distribuido en la estructura de sus funciones, y de los trabajadores en respetar los derechos laborales de las personas con discapacidad auditiva, como es nuestro tema, sino que también brinda herramientas legales para garantizar su cumplimiento. Cabe destacar que guarda relación de base con lo determinado en Las Obligaciones Generales del Artículo 4 de referida Convención.

En este sentido se define la protección según Pena (2020), señala que:

Las estrategias de gobierno buscan proteger a trabajadores y empleadores, fomentando la creación de ambientes seguros y saludables. (...). Estos programas permiten una supervisión técnica y legal de los entornos laborales, asegurando que se cumplan los estándares que promueven tanto el bienestar físico como el mental de los empleados (pág. 5).

En este caso, se destaca la importancia para comprender el marco legal que regula los derechos de los trabajadores, especialmente en la inclusión de personas con discapacidad, por lo cual, la idea central de la protección laboral es garantizar un entorno seguro y saludable, lo cual va más allá de las condiciones físicas del lugar de trabajo e incluye también el bienestar mental y emocional de los empleados. Este enfoque es crucial para eliminar las barreras físicas, actitudinales y psicológicas que puedan generar discriminación o exclusión.

Por lo tanto, el gobierno, afirma Pena, tiene la responsabilidad de implementar programas que supervisen tanto los aspectos técnicos como el cumplimiento de normativas de inclusión y no discriminación. La protección laboral, en este sentido, no se limita a prevenir riesgos tradicionales, sino que promueve la igualdad y evita cualquier forma de acoso o exclusión, alineando la supervisión con el principio de no discriminación.

Como lo antes mencionado, se centra en garantizar que los empleadores cumplan con las obligaciones de proporcionar un entorno de trabajo inclusivo y libre de discriminación, y en asesorar a los trabajadores para que puedan hacer valer sus derechos si se enfrentan a situaciones de exclusión o vulneración. Así, es fundamental que se implementen políticas públicas que refuerzen este marco

de protección laboral, creando un entorno propicio para la integración efectiva de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Aclararse que las políticas de gobierno y estado guardan su propio espacio pues al referirse a las segundas la característica principal consiste en su ejecución y aplicación en todo tipo de gobierno superviniente.

Además, según la Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS ), explica que:

Son las limitaciones, impedimentos o dificultades que tiene un ser humano para realizar determinadas actividades cotidianas "normales", debido a la alteración de sus funciones físicas, auditivas, visuales, intelectuales. (...) En Ecuador, a través de investigaciones realizadas por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), existen más de 1.600.000 personas con discapacidad que representa el 13,2% de la población total (pág. 4).

En Ecuador, CONADIS destaca que más de 1.600.000 personas viven con discapacidad, según estadísticas de CONADIS, lo que equivale a más del 13% de la población, esta cifra resalta la urgencia de implementar políticas inclusivas y accesibles, legislativo y ejecutivo principalmente, que aseguren la plena participación de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad, garantizando su integración y el respeto a sus derechos.

Desde una perspectiva jurídica, esta cifra no solo refleja una realidad social, sino también una obligación legal para el Estado, en su estructura funcional, y la sociedad en general de crear un entorno accesible e inclusivo, tal como lo exige la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Discapacidades. En este sentido, esto implica garantizar la implementación efectiva de normas que promuevan la accesibilidad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades, tal como se establece en la legislación nacional e internacional.

Por lo tanto, en el trabajo y empleo con las personas con discapacidad, en su Artículo 27, explica que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, reconocido en instrumentos como la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD), que garantiza la igualdad de condiciones laborales en un entorno inclusivo y accesible. Esto incluye a la prohibición de la discriminación, la igualdad salarial por trabajo de igual valor, y condiciones de trabajo seguras y saludables.

Asimismo, en el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades (2017), en su Artículo 12, explica que:

La inclusión laboral. - La autoridad nacional encargada de trabajo es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente. Pasarán a formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al **treinta por ciento**. El porcentaje de inclusión laboral para el sector privado se calculará y aplicará en base al total de trabajadores, exceptuando aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente conforme a la legislación vigente en materia laboral; y, en el sector público, en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente y estable, de acuerdo con la norma que para el efecto emitirá la autoridad nacional encargada de trabajo. En ambos casos, y para estos efectos, no se considerará como contratos o nombramientos de carácter estable o permanente, a aquellos cuya vigencia esté condicionada a requisitos legales de cumplimiento periódico como licencias de habilitación y/o certificados de aptitud, que otorguen los organismos o entidades nacionales competentes.

Cuando el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, resulte un número decimal, solo se considerará la parte entera del número. Sin perjuicio de lo antes señalado, la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales podrá excluir determinadas labores permanentes, que no serán consideradas para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral, por la especialidad de la actividad productiva.

La normativa establece que el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, en relación con la autoridad laboral que, es la entidad competente para vigilar, controlar y dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, así como para aplicar sanciones en caso de incumplimiento, de lo cual así se considera dentro de este porcentaje quienes tengan un grado de discapacidad igual o superior al 30%, en este porcentaje se calcula en función del número de trabajadores con discapacidad. En el sector privado, se basa en los empleados con contratos permanentes; en el sector público, en los servidores con nombramiento estable.

Sin embargo, ciertas actividades pueden excluirse por su especialidad, y el cálculo del porcentaje solo considera la parte entera del número, lo que puede limitar la inclusión en empresas pequeñas, pero más allá del cumplimiento formal, es esencial que esta normativa garantice accesibilidad, ajustes razonables y condiciones laborales dignas para que la inclusión sea justa y efectiva.

## **Tipos de discapacidades**

Los tipos de discapacidad existentes en el Ecuador, basándose en el estudio complementario de la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador (2014),

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), y en el documento Guía a atención personas discapacidad (2014) y el documento Guía de Buenas Prácticas en Ámbito de la Discapacidad para la Educación Superior (2019), se detalla a continuación cada una:

- Discapacidad intelectual: Se define como una dificultad esencial en el aprendizaje y ejecución de algunas habilidades de la vida diaria.
- Discapacidad auditiva: Las personas con discapacidad auditiva son las cuales no han desarrollado su capacidad de escuchar de manera adecuada, la han perdido, o no la tienen.
- Discapacidad física: La discapacidad física más común es la movilidad reducida.
- Discapacidad visual: Es la pérdida de la agudeza visual, ya sea para leer u observar objetos. Las deficiencias visuales pueden ocurrir a cualquier edad.
- Discapacidad Psicosocial: Se refiere a la presencia de rasgos atípicos de la personalidad, de las emociones, de la conducta, del comportamiento y similares, que ocasionan permanente en la interacción social con las personas.
- Discapacidad Múltiple: Es la presencia de dos o más discapacidades asociadas como auditiva, visual, física, lenguaje, intelectual y/o psicosocial, que generan restricciones importantes en las actividades de la vida diaria.

Asimismo, hay otro elemento muy importante para el acceso a la información y a la comunicación que es la Lengua de Señas Ecuatoriana que permite participar plenamente en la sociedad y en el ámbito laboral, además, la lectura fácil se facilita la compresión de información a personas con dificultades cognitivas, asegurando su acceso a derechos y servicios, de eso se encarga que ambas herramientas son fundamentales para promover la igualdad de oportunidades y la inclusión, cumpliendo con las normativas de accesibilidad y no discriminación.

Por otro lado, también tenemos el significado de la Discapacidad Auditiva según Ministerio de Educación (2013), en su documento de Discapacidades: conceptos elementales, se define que:

Como la limitación sensorial que presenta una persona en relación al sentido de la audición que puede afectar a uno o ambos oídos (unilateral o bilateral); esta pérdida sensorial es ocasionada porque los órganos y estructuras que permiten la percepción de los estímulos sonoros se encuentra afectada (pág. 1).

En este caso en el ámbito laboral, esto requiere ajustes razonables para garantizar la plena participación de las personas con discapacidad auditiva, asegurando sus derechos laborales en igualdad de condiciones.

Por su parte, también es fundamental que proporcionen los medios adecuados, como la adaptación de espacios, tecnología asistencial y comunicación accesible como la Lengua de Señas Ecuatoriana y la Lectura Fácil, para asegurar que los trabajadores con discapacidad auditiva tengan igualdad de oportunidades.

### **Tipos de porcentaje de discapacidad auditiva**

La clasificación de los tipos de porcentaje de discapacidad auditiva se clasifica en diferentes niveles según el porcentaje de pérdida auditiva. A continuación, se detallan los rangos de discapacidad auditiva y sus respectivas coberturas según Ministerio de Inclusión Económica y Social (2017), el documento de Caracterización del servicio de personas con discapacidad:

#### **Clasificación de Porcentajes**

- **Leve:** entre 1% y 29%, pérdida auditiva mínima, con poca afectación en la comunicación, especialmente en ambientes ruidosos. Ejemplo: Dificultad para escuchar susurros.
- **Moderada:** entre 30% y 49%, dificultad para entender conversaciones normales sin audífonos. Ejemplo: Problemas en entornos ruidosos.
- **Grave:** entre 50% y 74%, necesita audífonos y puede depender de la lectura labial o intérpretes. Ejemplo: No entiende conversaciones sin ayuda.
- **Muy grave o severa:** mayor al 75% mayor al 75%, pérdida auditiva profunda, depende de dispositivos avanzados o lengua de señas. Ejemplo: No percibe sonidos sin ayuda.

Es importante la clasificación de los porcentajes de discapacidad auditiva no solo es una herramienta médica, sino también un mecanismo clave para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades de las personas con discapacidad

auditiva, que busca promover la inclusión social y económica de las personas con discapacidad y contribuyendo a su autonomía y bienestar en el ámbito laboral.

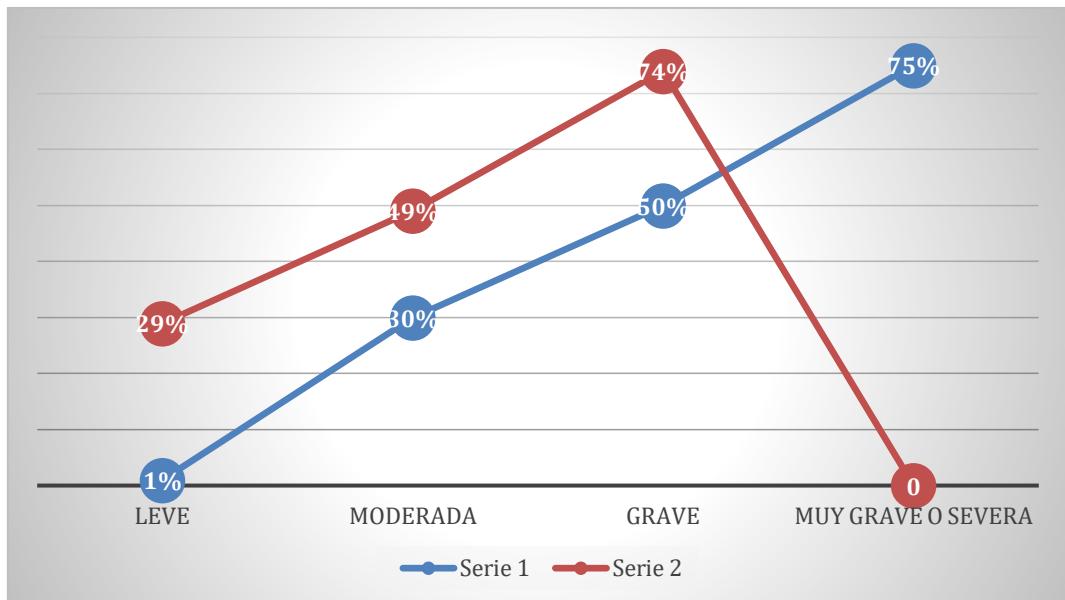


Tabla 1 Tipos de discapacidad auditiva, Ministerio de Inclusión Económica y social (2017)

### La aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada en el caso de las personas con discapacidad auditiva

En este sentido, es relevante mencionar la protección laboral reforzada es un concepto fundamental en el derecho laboral que busca garantizar la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, de lo cual, este principio es específico y relevante para las personas con discapacidad auditiva, quienes enfrentan barreras adicionales en el ámbito laboral.

Asimismo, según Carrera (2021), en la protección laboral se define qué:

Un conjunto de medidas y garantías que buscan asegurar la permanencia en el empleo de aquellos trabajadores que, debido a su condición de vulnerabilidad, requieren de una atención especial para evitar despidos injustificados y asegurar su derecho a un trabajo digno.

En este caso, el principio de estabilidad laboral reforzada se fundamenta en la protección laboral en contra del despido arbitrario, lo que significa que la terminación del contrato de trabajo de una persona con discapacidad auditiva, debe estar plenamente justificada y no puede basarse en su condición.

Sin embargo, en ocasiones intentan evadir esta protección, alegando reestructuraciones, falta de presupuesto o bajo rendimiento, sin realizar ajustes razonables que permitan la plena integración del trabajador en el ámbito laboral.

Además, en los principios del derecho laboral según Palacios (2021), explica lo siguiente:

- Principio de Continuidad Laboral: Este principio establece que los trabajadores tienen derecho a permanecer en su empleo, que promueve la estabilidad en el ámbito laboral.
- Principio Protector: Busca equilibrar la relación entre empleadores y trabajadores, que proteja al trabajador como la parte más débil en el ámbito laboral.
- Principio de Inamovilidad Laboral: Es el que garantiza que los trabajadores no puedan ser despedidos sin una causa justificada, que promueve la estabilidad en el empleo.
- Principio de Progresividad Laboral: Los derechos laborales deben ser progresivos, es decir, deben mejorar con el tiempo y no retroceder.
- Principio de Proscripción de la arbitrariedad: En este principio prohíbe despidos arbitrarios y asegura que cualquier terminación de la relación laboral debe estar justificada.
- Principio de Igualdad y No discriminación: En este principio establece que todos los trabajadores deben ser tratados con igualdad y sin discriminación por razones de discapacidad, género, raza, etc.

Estos principios son fundamentales para la configuración del derecho laboral en Ecuador y están respaldados por diversas normativas, principalmente a la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidades, de lo cual, su aplicación busca proteger los derechos de los trabajadores y garantizar condiciones laborales justas y equitativas para las personas con discapacidad auditiva.

Según lo establece el Convenio de Terminación de la Relación de Trabajo (1982) en los artículos 4, 5 y 6 se encargan de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores frente a despidos injustificados, garantizando la estabilidad, indica que:

En su Artículo 4, expone que “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”. De este modo, se establece que la terminación de una relación laboral debe basarse en una causa justificada relacionada con la capacidad, conducta o necesidades de la empresa, esta disposición es esencial para evitar despidos arbitrarios y proteger la dignidad del trabajador.

Asimismo, en su Artículo 5, se establece que:

Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes: (a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo; (b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; (c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes; (d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social; (e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

Este artículo establece la protección de los derechos laborales al detallar las situaciones que no constituyen causa justificada de despido, como la afiliación sindical, la presentación de quejas o aspectos discriminatorios por motivos de raza, género, religión, entre otros. Se debe considerar que estos motivos no sean utilizados para despedir a un trabajador y debe promover a la igualdad y proteger a los trabajadores de represalias o discriminación, también asegurar un entorno laboral justo y respetuoso.

Por último, en su Artículo 6, explica que:

1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo. 2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

Esta disposición protege a los trabajadores frente a despidos injustificados por ausencias temporales debido a enfermedad o lesión. Esta norma es vital para salvar el bienestar de los trabajadores y evitar que situaciones de salud vulneren sus derechos laborales, aunque debe estar respaldada por regulaciones claras sobre el tiempo máximo permitido de ausencia y requisitos médicos.

Por otro lado, en Ecuador, en el principio de estabilidad laboral reforzado está consagrado en la Constitución y en diversas leyes laborales, que protegen a los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad, como las personas con discapacidad, asegurando su derecho a mantener el empleo y evitando despidos injustificados o discriminatorios, lo que contribuye a su inclusión y participación plena en el ámbito laboral.

En el artículo 47 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), señala que:

El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: 1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida. 2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas. 3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos. 4. Exenciones en (...). 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. 6. Una vivienda adecuada (...). 7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada (...). 8. La educación (...). 9. La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual. 10. El acceso de manera adecuada a (...). 11. El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.

Este artículo reconoce los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, entre ellos el derecho a la atención especializada, la rehabilitación, el acceso a servicios públicos y privados, y, particularmente, el derecho a trabajar en condiciones de igualdad, libres de discriminación.

En este caso, establece que las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo en condiciones de igualdad, libre de discriminación y con estabilidad laboral. Este principio de estabilidad laboral reforzado asegura que las personas con discapacidad no sean despedidas sin justificación adecuada.

En este sentido, esta medida es esencial para garantizar un entorno laboral justo y seguro, promoviendo la inclusión laboral y evitando despidos injustificados. Las empresas tienen la obligación de cumplir con estas disposiciones, ya que su incumplimiento puede acarrear sanciones legales y la obligación de reintegrar al

trabajador afectado. La vulneración de este derecho puede generar consecuencias legales graves para los trabajadores, quienes estarían sujetos a sanciones y a la obligación de reintegrar al trabajador despedido injustamente.

En la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador (2014), en el artículo 4 numerales 1 y 3 de los principios fundamentales, indica que:

1. No discriminación: ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad.
3. Igualdad de oportunidades: todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. No podrá reducirse o negarse el derecho de las personas con discapacidad y cualquier acción contraria que así lo suponga será sancionable.

La ley prohíbe la discriminación laboral y garantiza el acceso a empleos en igualdad de condiciones, destacando que la discapacidad no debe ser vista como una limitación, sino que deben adaptarse los entornos para asegurar accesibilidad y oportunidades. Además, el principio de igualdad de oportunidades asegura que las personas con discapacidad sean tratadas en igualdad ante la ley, beneficiándose de sus derechos sin restricciones.

Este marco legal refuerza la obligación de implementar medidas inclusivas en los sectores público y privado, sancionando cualquier acción contraria para prevenir la discriminación y garantizar la plena aplicación de la ley.

Por lo tanto, en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador, indica que:

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

Así, en la ley también establece que las personas con discapacidad deben ser contratadas en labores que sean apropiadas para sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales. Además, se debe procurar la equidad de género y la diversidad de discapacidades en la contratación.

En la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador (2014), en su artículo 51:

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.

En este caso refuerza esta protección al señalar que los obstáculos no pueden despedir a una persona con discapacidad sin que exista una justificación válida y previa autorización de la autoridad competente.

Este requisito busca evitar que el despido se utilice como una forma de discriminación y asegura que no puedan ser despedidas a las personas con discapacidad auditiva sin un proceso riguroso y justificado. Es una forma de garantizar que las decisiones laborales no se basan en prejuicios ni en suposiciones fundadas sobre las capacidades de una persona con discapacidad.

En este sentido, la ley proporciona también un fuerte incentivo para establecer obstáculos que limiten la terminación de la relación laboral sin causa justa garantizando con la normativa y la ley laboral, que protege al trabajador, pues cualquier despido sin la debida autorización puede resultar en una indemnización significativa. Esta medida busca equilibrar el poder entre empleadores y trabajadores, asegurando que las personas con discapacidad no sean objetos de despidos injustificados simplemente por su condición.

Además, en la Ley Orgánica del Servicio Público (2010), en su Artículo 81, explica que:

La carrera del servicio público garantizará la estabilidad, ascenso y promoción de sus servidoras y servidores de conformidad con sus aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y requerimientos institucionales, sin discriminación a las personas con discapacidad mediante procesos de evaluación e incentivos económicos, para cumplir con el rol social de atender con eficiencia y oportunidad las necesidades sociales para el desarrollo del Buen Vivir como responsabilidad del Estado.

En este caso las personas con discapacidad auditiva tienen derecho a una protección laboral reforzada que les garantiza estabilidad en el empleo y les permite desarrollar su carrera sin discriminación. La ley disponga que el ascenso y la promoción en la carrera del servicio público deben basarse en las aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia y responsabilidad de los servidores, y no en su condición de discapacidad, es una garantía clave para la igualdad de oportunidades.

Esta disposición no solo asegura que las personas con discapacidad tengan acceso a un empleo estable ya la posibilidad de crecer profesionalmente, sino que también fomenta un entorno laboral inclusivo en el que las capacidades individuales sean reconocidas y valoradas por encima de cualquier otra consideración.

Asimismo, es importante resaltar que la norma también establece que en este proceso está acompañado de incentivos para poder ascender, reconocimientos y la estabilidad laboral lo cual refuerza el principio que las personas con discapacidad no deben ser discriminadas, sino que deben ser evaluadas de manera justa y objetiva, en línea con sus logros y contribuciones.

Esto pone en evidencia la importancia de crear mecanismos claros y transparentes para la evaluación del desempeño y la asignación de incentivos dentro del servicio público, de esta manera que las personas con discapacidad no queden excluidas de beneficios o promociones por razones relacionadas con su condición.

Además, en el Código de trabajo (2005), en su Artículo 195.3 menciona 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”. En este sentido, refuerza la protección laboral de las personas con discapacidad al establecer que, en caso de despido injustificado, estas deberán ser indemnizadas conforme a la Ley Orgánica de Discapacidades (2014) y garantizando la estabilidad laboral reforzada. Este artículo asegura que el despido no sea arbitrario, sino que esté debidamente justificado, y obliga a los trabajadores a indemnizar de manera significativa, desincentivando actos discriminatorios.

Esta disposición acentúa que, en caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien dependa de su manutención, la indemnización deberá ser conforme a lo establecido en la ley específica de discapacidad, lo cual proporciona un marco de protección adicional para evitar que estas personas sean objeto de despidos injustificados.

De esta medida asegura que los despidos sean justificados y basados en criterios legales. Además, la indemnización actúa como un disuasivo contra la discriminación laboral, motivando a los participantes a respetar los derechos de las personas con discapacidad. Así, se promueve la inclusión laboral y se previene la exclusión, favoreciendo la integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral.

La estabilidad laboral reforzada es esencial para garantizar la inclusión social y económica de las personas con discapacidad, al prevenir despidos injustificados, se asegura que puedan desarrollarse profesionalmente en un entorno laboral justo y sin temor a la discriminación. Esta estabilidad permite que las personas con discapacidad participen plenamente en el ámbito laboral, desarrollen sus habilidades y alcancen su máximo potencial sin ser excluidos o desfavorecidos. Además, promueve una cultura de igualdad de oportunidades, beneficiando tanto a los empleados como a las empresas, al generar un ambiente inclusivo y productivo.

### **La normativa que aborda la no discriminación y la exclusión laboral**

En Ecuador, la Constitución de la República del Ecuador (2008), establece un marco normativo aborda la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad, reconociendo sus derechos y garantizando su participación plena en la sociedad, en su Artículo 48 numerales 1,4 y 7, menciona que:

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.
4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.
7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.

De eso señala que las personas con discapacidad tienen derecho a la igualdad de oportunidades y a un trato libre de discriminación, incluyendo en el ámbito laboral. Así, los numerales 1, 4 y 7 destacan la obligación de implementar planes que promueven su participación plena, asegurar su representación política y sancionar cualquier acto de abuso o discriminación.

Estas disposiciones constitucionales obligan a todos los sectores a adoptar medidas efectivas para asegurar un trato equitativo hacia las personas con

discapacidad en el empleo, prohibiendo actos de discriminación y promoviendo la igualdad.

Por lo tanto, la definición de la no discriminación se define según Ermida (2011):

Es un ítem importante del Derecho del trabajo, tanto que la eliminación de la discriminación (...). Sin embargo, la no discriminación se inscribe en el marco mayor de principios aún superiores, como los de protección, igualdad y dignidad. De este modo, la protección del trabajador se apoya en la igualación y en la dignidad. Y la discriminación viola tanto la igualdad como la dignidad. Por eso, el Derecho del trabajo, que protege a todos los trabajadores, con mayor razón protege a los más expuestos, generalmente discriminados, a los más débiles entre los débiles. Así es como se llega a la no discriminación, a partir de la igualdad, la dignidad y la protección (pág. 3).

En este caso, tiene un enfoque especial en la protección de los trabajadores más vulnerables, aquellos que enfrentan barreras estructurales y sociales que los colocan en desventaja. Esto incluye a grupos históricamente marginados, como las personas con discapacidad, quienes son los "más débiles entre los débiles". Por lo tanto, no solo busca garantizar la igualdad de oportunidades, sino también proteger la dignidad humana de cada trabajador, promoviendo condiciones justas y equitativas.

Asimismo, a discriminación, al violar tanto la igualdad como la dignidad, constituye una grave transgresión que afecta no solo a los derechos individuales, sino también al desarrollo económico inclusivo, es por ello que el derecho laboral no se limita a sancionar conductas discriminatorias, sino que también promueve acciones positivas para equiparar oportunidades y garantizar la integración plena de los trabajadores más vulnerables.

Además, en la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador (2014), en su Artículo 45, establece que:

Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante 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.

En este caso, refuerza el derecho de las personas con discapacidad a un empleo remunerado en condiciones de igualdad, estableciendo una obligación clara para los sectores público y privado de garantizar su inclusión laboral. Esta norma promueve la igualdad de oportunidades y prohíbe cualquier forma de

discriminación en todas las etapas del empleo, desde la contratación hasta la indemnización.

En el requisito de cumplir con un porcentaje mínimo de contratación de personas con discapacidad es una medida positiva que fomenta la integración de este grupo en el ámbito laboral, obligando a las empresas a los trabajadores de garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sin ningún tipo de discriminación.

Por otro lado, la definición de la exclusión laboral según Londoño & Álvarez (2017), indica que:

La exclusión laboral es entendida en la relación entre los grupos de la sociedad que pueden acceder a empleo en condiciones adecuadas y otros grupos que no cuentan con esta posibilidad. (...) la exclusión laboral se puede definir en tres tipos: el primero es el desempleo abierto; el segundo el empleo de baja productividad que refleja la presión de la oferta laboral y la falta de acceso al empleo productivo; y por último el empleo productivo bajo condiciones precarias (pág. 3).

En este sentido, se entiende como la desigualdad en el acceso al empleo, donde ciertos grupos de la sociedad logran incorporarse al mercado laboral en condiciones adecuadas, mientras que otros enfrentan barreras que les impiden hacerlo. Así, se representa una vulneración a los derechos humanos, especialmente al derecho al trabajo y a la igualdad de oportunidades.

Combatirla implica no solo eliminar prácticas discriminatorias, sino también implementar políticas de inclusión activa que garanticen que todas las personas tengan acceso a un empleo digno, en condiciones justas y sin obstáculos innecesarios.

Además, es necesario que los privilegios adopten inclusivas, como ajustes razonables, programas de capacitación y políticas de igualdad de oportunidades, para garantizar que todos los trabajadores puedan ejercer plenamente sus derechos laborales.

Asimismo, en el Código de Trabajo, en su Artículo 42 numeral 35, establece una obligación que “Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades (...). En este caso, destaca una obligación esencial para las

empresas e instituciones, públicas y privadas de garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad mediante la adaptación de los puestos de trabajo.

Esta disposición refuerza el principio de igualdad de oportunidades al exigir medidas concretas que eliminan barreras y permitan a las personas con discapacidad, incluidas aquellas con discapacidad auditiva, desempeñarse plenamente en sus funciones laborales.

La normativa no solo promueve un entorno laboral inclusivo, sino que también busca erradicar la exclusión laboral en uno de los sectores más vulnerables. En este sentido, garantizar la inclusión laboral mediante estas adaptaciones no es únicamente una obligación legal, sino también un compromiso social que contribuya al fortalecimiento de los derechos laborales y la construcción de una sociedad más equitativa.

El objetivo de esta normativa es garantizar que las personas con discapacidad auditiva tengan igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y puedan contribuir de manera efectiva en el lugar de trabajo.

Posteriormente en la Ley Orgánica del Servicio Público (2010), en su Artículo 64, indica que:

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

En esta Ley busca promover la inclusión laboral y no discriminación de personas con discapacidad, asegurando que tengan igualdad de oportunidades de empleo en el sector público.

De esta disposición es clave para reducir la exclusión laboral, ya que obliga a las instituciones públicas a ofrecer oportunidades laborales a las personas con discapacidad, eliminando barreras de acceso al empleo. Sin embargo, es fundamental que se acompañe de ajustes razonables y un compromiso real de inclusión para que la medida sea efectiva.

## **CAPITULO V**

### **REFLEXIONES FINALES**

En el presente capítulo, se desarrollan las conclusiones y recomendaciones derivadas del análisis de los derechos laborales para las personas con discapacidad auditiva, fundamentados en la estabilidad laboral reforzada y la no discriminación en el marco de la legislación ecuatoriana éstas se fundamentan en la revisión de doctrina, jurisprudencia, y, normativa relacionada con los derechos laborales, de las cuales se desprenden las siguientes.

#### **Conclusiones**

En lo que concierne al primer objetivo específico que se refiere a: “Determinar la protección laboral de las personas con discapacidad auditiva en la legislación internacional y nacional”, se determina que, a nivel internacional existe una normativa que es la Convención sobre Derechos de Personas con Discapacidad (2006), la cual se encarga en proteger los derechos laborales de las personas con discapacidad auditiva. Así, dentro de su articulado se establece vinculados a la parte laboral, que explica el propósito para proteger, asegurar y promover la inclusión laboral de los derechos al trabajo en igualdad de oportunidades o condiciones. Por lo tanto, se exige adopción de medidas razonables de accesibilidad y ajustes necesarios para garantizar la igualdad de oportunidades, el acceso al empleo y la continuidad laboral.

Seguidamente, en la normativa ecuatoriana fue analizada en sus tres normas que protegen los derechos de las personas con discapacidad auditiva de lo cual establece la igualdad de oportunidades que garantiza su inclusión y protección laboral en el ámbito laboral, estableciendo que las personas con discapacidad auditiva deben contar con condiciones laborales justas y adecuadas y garantizando su integración en el ámbito laboral mediante la implementación de políticas públicas inclusivas. Asimismo, se debe asegurar el cumplimiento de cuota mínima de contratación, garantizando el acceso equitativo al empleo, y también que los empleadores no podrán discriminar, ni despedir injustificadamente a trabajadores con discapacidad.

Por otro lado, la jurisprudencia, que constituye la recopilación de sentencias de última instancia, evidencia casos de vulneración de derechos laborales de personas con discapacidad auditiva como es la sentencia favorable en el cual se reconoció la vulneración de derechos del señor Henry López, ordenándose su restitución al puesto de trabajo. Este precedente es relevante a fin de garantizar el amparo que protege a las personas con discapacidad, reafirmando la igualdad de oportunidades.

En lo que concierne al segundo objetivo específico de la investigación, que hace referencia a “Evaluar el principio de estabilidad laboral reforzada aplicable a las personas con discapacidad auditiva”, se determinó que este principio si se aplicaría a las personas con discapacidad auditiva y significaría que deberían tener derecho a una protección especial en su empleo, la prohibición de despidos sin justificación adecuada y la necesidad de adaptaciones razonables en su lugar de trabajo; postulados que nacen de la definición propia de la estabilidad laboral reforzada.

De esta manera, tenemos el tercero que es: “Establecer la normativa relacionada con la no discriminación y la falta de inclusión laboral de las personas con discapacidad auditiva”. Se concluye con respecto a la normativa internacional, que existe una norma, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que los Estados Partes deben adoptar medidas dentro de su articulado establece para promover la igualdad, incluyendo ajustes razonables, y que no consideren discriminatorias aquellas medidas específicas dirigidas a asegurar la equidad en el acceso al empleo. Además, en la Carta Magna impulsó la creación de organismos como la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que han desarrollado normativas más específicas sobre la inclusión laboral y el derecho al trabajo sin discriminación, que protejan el derecho al trabajo de las personas con discapacidad auditiva, garantizando su acceso a oportunidades laborales en igualdad de condiciones.

Por su parte, a nivel nacional, se identifica dos normas analizadas que respaldan a la garantía de igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo para las personas con discapacidad auditiva, de lo cual se encarga de prohibir cualquier tipo de discriminación basada en su condición, asegurando que

no sean excluidas de procesos de contratación ni afectadas en su estabilidad laboral por su condición. Por eso mismo, la normativa vigente, tanto nacional como internacional, buscan eliminar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad auditiva en su acceso al empleo, promoviendo un entorno laboral inclusivo y equitativo, donde se respeten sus derechos fundamentales.

## **Recomendaciones**

- Que los organismos estatales relacionados con el ámbito laboral vean por el cumplimiento de los derechos y deberes de las personas con discapacidad auditiva por su condición de vulnerabilidad establecido en la Constitución. En igual criterio, los empleadores deberán respetar el derecho a la igualdad de oportunidades, a la no discriminación y sobre todo a la estabilidad laboral, asegurando condiciones de trabajo accesibles e inclusivas. En este ámbito, las personas con discapacidad auditiva, podrán desarrollar sus responsabilidades laborales, como cualquier otro trabajador, dentro de un ámbito laboral que les brinde las herramientas necesarias para desempeñarse en igualdad de condiciones.
- Que por medio del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), sensibilizar sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad auditiva y la importancia de su inclusión en el ámbito laboral, de esto se puede lograr mediante campañas informativas en medios de comunicación y en comunidades, con el fin de socializar temas sobre la igualdad y el respeto. Al hacerlo, permitiría que las personas con discapacidad auditiva sean vistas por sus capacidades y habilidades, lo cual facilita su integración en la sociedad de manera equitativa. De este modo, las personas con discapacidad auditiva, podrán ser partícipes de las mismas oportunidades en distintos aspectos de la vida, sin que su condición limite su acceso o participación.
- Se recomienda a la Universidad Iberoamericana del Ecuador, que se desarrolle más investigaciones que aborden temas vinculados acerca de las personas con discapacidad auditiva, derechos y deberes de las personas con discapacidad, la no discriminación, principalmente. Así, las futuras investigaciones profundicen en este estudio de las barreras que

enfrentan las personas con discapacidad auditiva para acceder y mantenerse en el empleo, ya que, con sus resultados, se podrían mejorar las políticas laborales y crear un entorno de trabajo más inclusivo para este grupo.

- Realización de encuentros y talleres con la Federación Nacional de Personas Sordas del Ecuador (FENASEC) para la inclusión de lengua de señas ecuatoriana, y en un futuro se pueda considerar como materia del pensum universitario, a través de políticas de estado, para las maneras de comunicarse y la lectura fácil mediante subtítulos en los videos, programas o anuncios, destacando que pertenecen a un grupo de atención prioritaria.
- El estado a través de sus funciones (5) y las autoridades pertinentes continúen desarrollando políticas públicas inclusivas que favorezcan la integración laboral de las personas con discapacidad auditiva, garantizando la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras que dificulten su acceso al empleo. De lo cual es fundamental que se establezca que las personas con discapacidad auditiva reciban la protección adecuada, frente a despidos injustificados, así se aseguraría que los empleadores serán conscientes de sus responsabilidades y de las consecuencias legales por incumplir este derecho, por lo que las autoridades laborales deberían implementar medidas más estrictas para monitorear los despidos y proteger los derechos de los trabajadores con discapacidad auditiva.
- Se debe desarrollar una cooperación interdisciplinaria entre expertos en los campos del derecho, la psicología y la sociología para abordar los problemas que enfrentan las personas sordas en su lugar de trabajo. Este enfoque permitirá identificar y eliminar las barreras legales, sociales y psicológicas existentes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(s.f.).

- Peña . (2020). *El desgaste de la salud laboral como estrategia de rentabilidad en Ecuador. Un análisis de la legislación de seguridad y salud bajo el neodesarrollismo*. Obtenido de <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/70895>
- Aguilar y Alonso . (2007). *DISCAPACIDAD AUDITIVA* . Obtenido de [https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/FDO23840/apoyo\\_educativo\\_discapacidad\\_auditiva.pdf](https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/FDO23840/apoyo_educativo_discapacidad_auditiva.pdf)
- Angulo. (2022). *La estabilidad laboral reforzada como garantía de los derechos a la igualdad y no discriminación de personas con discapacidad en la legislación social ecuatoriana*. Obtenido de <file:///F:/TRABAJO%20DE%20INTEGRACI%C3%93N%20CURRICULAR/REFERANCIA/ANGULO%20MENTOR-%20estabilidad%20laboral%20reforzada.pdf>
- Aulestia . (2022). *La estabilidad laboral reforzada: el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el Ministerio de Inclusión Económica y Social*. Obtenido de <file:///F:/TRABAJO%20DE%20INTEGRACI%C3%93N%20CURRICULAR/REFERANCIA/UCE-FJCPSCD-AULESTIA%20VERONICA.pdf>
- Carrera Pallares Jefferson Santiago. (julio de 2021). *La estabilidad laboral reforzada en ecuador, una garantía para las víctimas de riesgos del trabajo*. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/13640/1/USD-DER-EAC-054-2021.pdf>
- Código del Trabajo. (2005). *Derecho laboral* . Quito .
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidad. (2019). *Guía de Buenas Prácticas en Ámbito de la Discapacidad para la Educación Superior*. Obtenido de [https://mail-attachment.googleusercontent.com/attachment/u/0/?ui=2&ik=96e0780e5a&attid=0.3&permmsgid=msg-f:1822775176116684438&th=194bcc5d7dd5c696&view=att&disp=inline&realattid=f\\_m6b1b7wk1&zw&saddbat=ANGjdJ-k669bCsaOTBmjMRrWCTScYHmRLixguT2LOPUojvS2w\\_x6XA](https://mail-attachment.googleusercontent.com/attachment/u/0/?ui=2&ik=96e0780e5a&attid=0.3&permmsgid=msg-f:1822775176116684438&th=194bcc5d7dd5c696&view=att&disp=inline&realattid=f_m6b1b7wk1&zw&saddbat=ANGjdJ-k669bCsaOTBmjMRrWCTScYHmRLixguT2LOPUojvS2w_x6XA)
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS). (1992). *CONADIS* . Obtenido de CONADIS: <https://www.gob.ec/conadis>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *La no discriminación*. Quito .
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). (2006). *CDPD*.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). (2006). *CDPD*. Obtenido de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo. (1982). *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo*. Obtenido de [file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/Convenio%20C158%20-%20Convenio%20sobre%20la%20terminaci%C3%B3n%20de%20la%20relaci%C3%B3n%20de%20trabajo,%201982%20\(n%C3%BAm.%C2%A0158\).html](file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/Convenio%20C158%20-%20Convenio%20sobre%20la%20terminaci%C3%B3n%20de%20la%20relaci%C3%B3n%20de%20trabajo,%201982%20(n%C3%BAm.%C2%A0158).html)

- Delgado. (2023). *Abordaje de la investigación en las ciencias jurídicas con referencia a su tipología en la enseñanza del derecho*. Obtenido de file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/Dialnet-AbordajeDeLaInvestigacionEnLasCienciasJuridicasCon-9254978%20delgado%202023.pdf
- DERECHOS HUMANOS, I. L. (2013). *guia de derechos humanos inclusion laboral de personas con discapacidad*. Obtenido de <https://procuraduria.utpl.edu.ec/NormativaExterna/GUIA%20DE%20DERECHOS%20HUMANOS%20INCLUSION%20LABORAL%20Y%20BUENAS%20PRACTICAS%20PARA%20LAS%20PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD.pdf>
- El Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. (2017). *El Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades*. Obtenido de [https://mail-attachment.googleusercontent.com/attachment/u/0/?ui=2&ik=96e0780e5a&attid=0.7&permmsgid=msg-f:1822775176116684438&th=194bcc5d7dd5c696&view=att&disp=inline&realattid=f\\_m6kuyo886&zw&saddbat=ANGjdJ8igOOE-oldrw5MbdHIfZothcJQNF3SqZgiTkOuaUu9Gmi\\_p](https://mail-attachment.googleusercontent.com/attachment/u/0/?ui=2&ik=96e0780e5a&attid=0.7&permmsgid=msg-f:1822775176116684438&th=194bcc5d7dd5c696&view=att&disp=inline&realattid=f_m6kuyo886&zw&saddbat=ANGjdJ8igOOE-oldrw5MbdHIfZothcJQNF3SqZgiTkOuaUu9Gmi_p)
- Espinoza y Gallegos. (2018). *Discriminación laboral en Ecuador*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>
- González, José. (2001). *EL PARADIGMA INTERPRETATIVO EN LA INVESTIGACIÓN SOCIAL Y EDUCATIVA: NUEVAS RESPUESTAS PARA VIEJOS INTERROGANTES*. Obtenido de file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/10155-Texto%20del%20art%C3%ADculo-31089-1-10-20190729%20(2).pdf
- Guerrero. (2016). *investigación cualitativa*. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3645/3/document.pdf>
- Guia\_a\_atencion\_personas\_discapacidad. (2014). *Inclusión de personas con discapacidad en desarrollo local*. Obtenido de Consejo nacional para la igualdad de discapacidades (CONADIS): [https://www.conejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/guia\\_atencion\\_personas\\_discapacidad-1.pdf](https://www.conejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/guia_atencion_personas_discapacidad-1.pdf)
- Henry López, discapacidad auditiva , No. 0676-GADPP-2019 (Sentencia GAD Pastaza 2019).
- Hernández. (2019). *HERMENÉUTICA E INTERPRETACIÓN JURÍDICA*. Obtenido de file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/5%20hermeneutica%20hernandez%20(2019).pdf
- Hernández, M. (2015). *El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf>
- Hernández; Fernández & Baptista. (2011). *Metodología de la investigación*. Obtenido de file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/metodologia-de-la-investigaci%C3%83%C2%B3n\_sampieri.pdf
- La Federación Nacional de Personas Sordas del Ecuador "FENASEC". (1986). *FENASEC*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Discapacidades-conceptos-elementales.pdf>

Laura Caro. (2014). *7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Obtenido de [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25172w/M1CCT05\\_S3\\_7\\_Tecnicas\\_e\\_instrumentos.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25172w/M1CCT05_S3_7_Tecnicas_e_instrumentos.pdf)

Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador. (2014). *Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador*. Quito: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/06/Ley-Organica-de-Discapacidades.pdf>.

Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). (2010). *LOSEP*. Quito.

Metodología de la investigación. (2021). *Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*. Obtenido de <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-laica-loy-alfaro-de-manabi/metodologia-de-investigacion/que-es-metodologia-de-la-investigacion/69681551>

Ministerio de Educación. (2013). *Discapacidades: conceptos elementales*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Discapacidades-conceptoselementales.pdf>

Ministerio de Salud Pública. (2017). *Grados de discapacidad*. Obtenido de [file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/2017%20INFORME%20PcD%20OCTUBRE%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/2017%20INFORME%20PcD%20OCTUBRE%20(2).pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1934). *OIT*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/ecuador>

Orosco. (2012). *Antecedente de la investigación*. Obtenido de <https://riofaponencias.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/04/antecedentes.pdf>

Ortega . (2024). *Las unidades de Análisis*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/unidad-de-analisis/>

Oscar Ermida Uriarte . (2011). *Protección, Igualdad, Dignidad, Libertad y no discriminación* . Obtenido de <file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/Dialnet-ProteccionIgualdadDignidadLibertadYNoDiscriminacion-7792215.pdf>

Palacios Zambrano Victor David. (2021). *La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad*. Obtenido de Un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos : <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8021/1/T3472-MDC-Palacios-La%20estabilidad.pdf>

Pena. (2020). *El desgaste de la salud laboral como estrategia de rentabilidad en Ecuador. Un análisis de la legislación de seguridad y salud bajo el neodesarrollismo*. Obtenido de <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/70895>

Piña . (2023). *El enfoque cualitativo: Una alternativa compleja dentro del mundo de la investigación*. Obtenido de <file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/CUALITATIVA%20pi%C3%B3a%202023.pdf>

Renato, 1342-16-EP/21 (Corte Constitucional 2021).

Sánchez; Fernández & Diaz . (2021). *Tecnicas\_e\_instrumentos\_de\_recolección\_de\_información*. Obtenido de

file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/Tecnicas\_e\_instrumentos\_de\_recolección\_de\_info  
rmac.pdf

Sandra Londoño Montoya; Claudia Milena Álvarez Giraldo. (2017). *Condiciones de desarrollo humano y exclusión social laboral en jóvenes de Manizales*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n09/a18v39n09p11.pdf>

Softplan. (2024). *¿Qué son las bases de datos jurídicas? Todo lo que debe saber*. Obtenido de <https://sectorpublico.softplan.com.br/blog/que-son-las-bases-de-datos-juridicas/#:~:text=Las%20bases%20de%20datos%20jur%C3%ADcicas%20son%20recursos%20fundamentales%20que%20contienen,en%20asuntos%20legales%20y%20judiciales>.

Tantaléan . (2016). *TIPOLOGÍA DE LAS INVESTIGACIONES JURÍDICAS*. Obtenido de file:///C:/Users/EQUIPO/Downloads/Dialnet-TipologiaDeLasInvestigacionesJuridicas-5456267%20(1).pdf

Taramuel. (2018). *Paradigma interpretativo*. Obtenido de <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-central-del-ecuador/investigacion/paradigma-interpretativo/5075470>

Toapanta Angie. (s.f.). *Derecho Laboral*. Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17286.pdf>

Torres. (2022). *LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS SUSTITUTOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y TUTELA JUDICIAL EFECTIVA*. Obtenido de <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5226/1/Torres%20Barreno%20Gabriela%20Maricela.pdf>

Valverde, & Carrera. (Julio de 2021). El principio de estabilidad laboral reforzada. *El principio de estabilidad laboral reforzada*. Quito: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13640>.

Villasís; Márquez; Zurita; Miranda & Escamilla. (2018). *El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de* . Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.redalyc.org/articulo.oa%3Fid%3D486759225011&ved=2ahUKEwjQk-f--uWJAxVhtYQIHC9nEXgQFnoECC0QAQ&usg=AOvVaw0YeU8eSqTQKx4Q62DwGra6>

## ANEXOS

DOCUMENTO	ANÁLISIS
Constitución de la República del Ecuador (2008)	<p>Art. 47 numeral 5.- El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. Esto garantiza el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, exigiendo ajustes razonables para la inclusión de personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral.</p> <p>Art. 48 numerales 1,4 y 7.- 1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica. 4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley. 7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad. Asegura a sancionar cualquier forma de discriminación, abuso o trato degradante en el trabajo.</p>
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)	<p>Art. 1.- El propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.</p> <p>Art. 3.- Los principios de la presente Convención serán: a) El respeto de la dignidad inherente, la</p>

autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; b) La no discriminación; c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; e) La igualdad de oportunidades; f) La accesibilidad; g) La igualdad entre el hombre y la mujer; h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas

con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Los principios generales destacan la igualdad, inclusión y protección de derechos, promoviendo la aceptación de la diversidad humana. La sociedad debe garantizar ajustes razonables y evitar la discriminación para lograr una participación equitativa de las personas.

Art. 4.- En las obligaciones generales 1. Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a: a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención; b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan

discriminación contra las personas con discapacidad; c) Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad; d) Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella; e) Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad; f) Emprender o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, que requieran la menor adaptación posible y el menor costo para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promover su disponibilidad y uso, y promover el diseño universal en la elaboración de normas y directrices; g) Emprender o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio asequible; h) Proporcionar información que sea accesible para las personas con discapacidad sobre ayudas a la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, incluidas nuevas tecnologías, así como otras formas de asistencia y servicios e

instalaciones de apoyo; i) Promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos. 2. Con respecto a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas hasta el máximo de sus recursos disponibles y, cuando sea necesario, en el marco de la cooperación internacional, para lograr, de manera progresiva, el pleno ejercicio de estos derechos, sin perjuicio de las obligaciones previstas en la presente Convención que sean aplicables de inmediato en virtud del derecho internacional. 3. En la elaboración y aplicación de legislación y políticas para hacer efectiva la presente Convención, y en otros procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad, los Estados Partes celebrarán consultas estrechas y colaborarán activamente con las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas con discapacidad, a través de las organizaciones que las representan. 4. Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará a las disposiciones que puedan facilitar, en mayor medida, el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y que puedan figurar en la legislación de un Estado Parte o en el derecho internacional en vigor en dicho Estado. No se restringirán ni derogarán ninguno de los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos o existentes en los Estados Partes en

la presente Convención de conformidad con la ley, las convenciones y los convenios, los reglamentos o la costumbre con el pretexto de que en la presente Convención no se reconocen esos derechos o libertades o se reconocen en menor medida. 5. Las disposiciones de la presente Convención se aplicarán a todas las partes de los Estados federales sin limitaciones ni excepciones. En este artículo no solo refuerza la obligación del Estado, distribuido en la estructura de sus funciones, y de los trabajadores en respetar los derechos laborales de las personas con discapacidad auditiva.

Art. 27.- En el Trabajo y empleo, 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las

demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos; c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público; h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas; i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo; j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto; k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad. 2.

	<p>Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio. De esto que garantiza la igualdad de condiciones laborales en un entorno inclusivo y accesible. Esto incluye a la prohibición de la discriminación, la igualdad salarial por trabajo de igual valor, y condiciones de trabajo seguras y saludables.</p>
Ley Orgánica de Discapacidades (2014)	<p>Art. 4 numerales 1 y 3.- 1. No discriminación: ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad. 3. Igualdad de oportunidades: todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. No podrá reducirse o negarse el derecho de las personas con discapacidad y cualquier acción contraria que así lo suponga será sancionable. La ley prohíbe la discriminación laboral y garantiza el acceso a empleos en igualdad de condiciones, destacando que la discapacidad no debe ser vista como una limitación.</p> <p>Art. 45.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante 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</p>

personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado. La ley establece una obligación clara para los sectores público y privado de garantizar su inclusión laboral.

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

Art. 51.- 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. El artículo garantiza que, en caso de despido injustificado, las personas con discapacidad auditiva o quienes dependen de ellas recibirán una indemnización de 18 meses de la mejor remuneración, además de la indemnización legal correspondiente.

Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades (2017)	<p>Art. 12.- La inclusión laboral. - La autoridad nacional encargada de trabajo es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente. Pasarán a formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento. El porcentaje de inclusión laboral para el sector privado se calculará y aplicará en base al total de trabajadores, exceptuando aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente conforme a la legislación vigente en materia laboral; y, en el sector público, en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente y estable, de acuerdo con la norma que para el efecto emitirá la autoridad nacional encargada de trabajo. En ambos casos, y para estos efectos, no se considerará como contratos o nombramientos de carácter estable o permanente, a aquellos cuya vigencia esté condicionada a requisitos legales de cumplimiento periódico como licencias de habilitación y/o certificados de aptitud, que otorguen los organismos o entidades nacionales competentes. Cuando el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, resulte un número decimal, solo se considerará la parte entera del número. Sin perjuicio de lo antes señalado, la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales podrá excluir determinadas labores permanentes, que no serán consideradas para</p>
--	--

	<p>efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral, por la especialidad de la actividad productiva. La autoridad laboral supervisará el cumplimiento del treinta porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, aplicando sanciones por incumplimiento. El cálculo se hace según el total de trabajadores en el sector privado y los empleados permanentes en el sector público, excluyendo ciertas actividades especializadas.</p>
Ley Orgánica del Servicio Público	<p>Art. 64.- Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes. La ley asegura la inclusión y no discriminación laboral de personas con discapacidad auditiva, garantizando igualdad de oportunidades en el sector público.</p> <p>Art. 81.- La carrera del servicio público garantizará la estabilidad, ascenso y promoción de sus servidoras y servidores de conformidad con sus aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y requerimientos institucionales, sin discriminación a las personas con discapacidad mediante procesos de evaluación</p>

	<p>e incentivos económicos, para cumplir con el rol social de atender con eficiencia y oportunidad las necesidades sociales para el desarrollo del Buen Vivir como responsabilidad del Estado. La norma garantiza estabilidad y acceso en el servicio público sin discriminación, calculando en méritos y promoviendo incentivos para el desarrollo social.</p>
Código del trabajo (2005)	<p>Art. 195.3.- 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. La norma protege la estabilidad laboral de personas con discapacidad auditiva, garantizando una indemnización en caso de despido injustificado, conforme a la Ley Orgánica de Discapacidades.</p> <p>Art. 42 numeral 35.- Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades (...). La norma obliga a empresas e instituciones a realizar adaptaciones en los puestos de trabajo, garantizando la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva según la Ley de Discapacidades.</p>
Terminación de la Relación de Trabajo (1982)	<p>Art. 4.- No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. La norma protege la estabilidad laboral, impide despidos sin causa justificada y asegura que</p>

solo se den por razones de capacidad, conducta o necesidades de la empresa.

Art. 5.- Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes: (a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo; (b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; (c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes; (d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social; (e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad. En esta norma protege a los trabajadores contra despidos injustificados, que debe promover a la igualdad y proteger a los trabajadores de represalias o discriminación, también asegurar un entorno laboral justo y respetuoso, y ciertas ausencias no pueden justificar la terminación del contrato.

Art. 6.- 1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo. 2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de

conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio. La norma protege el bienestar laboral, evitando que problemas de salud sean causa de despido, pero requiere regulaciones claras sobre plazos y requisitos médicos para su aplicación justa.