



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i2.1172>

Ciencias de Sociales
Artículo de investigación

Reforma al artículo 195.1 del Código de Trabajo, para que se amplíe la protección del Despido Ineficaz al sector de los trabajadores que tienen discapacidad

Reform to article 195.1 of the Labor Code, to extend the protection of Ineffective Dismissal to the sector of workers with disabilities

Reforma do artigo 195.1 do Código do Trabalho, para estender a proteção de despedimento ineficaz ao setor de trabalhadores com deficiência

John Manuel Pacheco-Ramos ^I
jhonpacheco9516@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-3455-8067>

Mirka Elizabeth Muñoz-Sangoquiza ^{II}
mirkamunoz1996@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4640-7431>

***Recibido:** 29 de enero de 2020 ***Aceptado:** 25 de febrero de 2020 * **Publicado:** 06 de marzo de 2020

- I. Abogado de los Tribunales y Juzgados de la Republica énfasis Legislación Empresarial y Tributaria; Investigador Independiente; Guayaquil, Ecuador.
- II. Estudiante de Leyes de la Universidad de Guayaquil; Guayaquil, Ecuador.

Resumen

En el presente trabajo de investigación vamos a tratar acerca de las desigualdad de los derechos laborales en el despido ineficaz, ya que a los trabajadores con discapacidad no se les otorga esta opción de reintegro y eso los deja en vulnerabilidad y desigualdad frente a las personas que si reciben este beneficio, se pudo identificar mediante encuestas a las personas con discapacidad que están de acuerdo con el reintegro a sus trabajadores y que esta opción se maneje como un beneficio adicional a lo ya establecido en la ley; para esta investigación se utilizaron los métodos exploratorio, descriptivo y explicativo, porque son los que más se adecuan puesto que este tema no tiene mayores estudios o en su defecto solicitudes a la Asamblea Nacional para su reforma, se pudo evidenciar el desconocimiento de la norma laboral por parte de las personas con discapacidad, así mismo una falta en la mayoría de las personas encuestadas, de conocimiento de las leyes, preceptos y derechos laborales, esto causa vulnerabilidad y abuso por parte de los empleadores, otro de los motivos de elección del tema es las pocas campañas y políticas efectivas que tiene el Estado hacia las personas con discapacidad pero por sobre todo otorgarle más herramientas a las personas con discapacidad para que se puedan defender de los abusos que muchas veces no salen a la luz y de esta manera también se proteja a la familia que es la base y núcleo fundamental de nuestra sociedad ecuatoriana que ha sido vulnerada por años de malas prácticas políticas.

Palabras Claves: 195.1 del código de trabajo; despido ineficaz; trabajadores; discapacidad.

Abstract

In this research we will deal with the inequality of labor rights in the ineffective dismissal, since workers with disabilities are not granted this option of reimbursement and that leaves them vulnerable and inequitable in front of the people who if they receive this benefit, it was possible to identify by means of surveys people with disabilities who agree with the reinstatement of their workers and that this option is managed as an additional benefit to what is already established in the law; For this research exploratory, descriptive and explanatory methods were used, because they are the most suitable because this topic has no further studies or in its absence requests to the National Assembly for its reform, it could be evidenced the ignorance of the labor norm on the part of people with disabilities, likewise a lack in most of the people surveyed, of knowledge of laws, precepts and labor rights, this causes vulnerability and abuse by employers, another reason for

choosing the subject It is the few effective campaigns and policies that the State has towards people with disabilities but above all give more tools to people with disabilities so that they can defend themselves from the abuses that often do not come to light and in this way they also protect the family that is the base and fundamental nucleus of our Ecuadorian society that has been damaged by years of bad political practices.

Keywords: 195.1 of the labor code; ineffective dismissal; workers; disability.

Resumo

Nesta pesquisa, trataremos da desigualdade de direitos trabalhistas na demissão ineficaz, uma vez que os trabalhadores com deficiência não recebem essa opção de reembolso e isso os deixa vulneráveis e desiguais diante das pessoas que, se recebem esse benefício, é possível identificar, por meio de pesquisas, pessoas com deficiência que concordem com a reintegração de seus trabalhadores e que essa opção seja gerenciada como um benefício adicional ao que já está estabelecido na lei; Para esta pesquisa, foram utilizados métodos exploratórios, descritivos e explicativos, por serem os mais adequados, pois este tópico não possui mais estudos ou, na sua ausência, solicitações de reforma à Assembléia Nacional, pôde-se evidenciar o desconhecimento da norma trabalhista sobre o tema. parte das pessoas com deficiência, também falta na maioria das pessoas pesquisadas, conhecimento de leis, preceitos e direitos trabalhistas, isso causa vulnerabilidade e abuso por parte dos empregadores, outra razão para a escolha do assunto. São as poucas campanhas e políticas eficazes que o O Estado tem em relação às pessoas com deficiência, mas, acima de tudo, fornece mais ferramentas às pessoas com deficiência, para que elas possam se defender dos abusos que muitas vezes não são revelados e, dessa forma, também protegem a família que é a base e o núcleo fundamental de nossa sociedade. Sociedade equatoriana que foi prejudicada por anos de más práticas políticas.

Palavras-chave: 195.1 do código do trabalho; demissão ineficaz; trabalhadores; deficiência.

Introducción

Los derechos humanos son base fundamental de nuestra sociedad, por ende, el derecho al trabajo debe protegerse en todas sus fases y a todos los sectores que participen en él, más aún a los sectores vulnerables como lo son las personas con discapacidades.

Es necesario destacar los avances de nuestro país en materia laboral, como la derogación de la Tercerización con el Mandato 8, y otras reformas laborales como la introducción del despido ineficaz, que beneficia a mujeres embarazadas, dirigentes sindicales y personas con discapacidad.

Actualmente nuestra legislación laboral no otorga la opción al derecho de reintegro de una persona con discapacidad luego de sufrir un despido ineficaz, siendo esta una protección incompleta hacia los discapacitados, dejándolos en completa vulnerabilidad.

Hoy en día tenemos un sistema constitucional que garantiza derechos, pero en ocasiones existen vacíos legales, donde no atienden de manera íntegra ciertos derechos como es el caso de los discapacitados con el derecho de reintegro que por su puesto debería ser opcional, esto es dar la oportunidad al discapacitado el beneficio de reintegrarse o no, otorgando esta opción a los trabajadores con discapacidad una vez que hayan sido despedidos injustificadamente, y estos quedarían completamente protegidos en materia laboral y no existiría este vacío legal.

Al momento nuestro país atraviesa una era en donde las leyes guardan armonía con la constitución, y Ecuador es un estado constitucional de derechos y guardando relación con esto, se busca garantizar la protección total de los mismos.

En el año 2015 en Ecuador se implementó la figura del despido ineficaz en el código de trabajo dando protección especial a las mujeres embarazadas, dirigentes sindicales, garantizando su derecho de reintegro a sus labores, pero esta garantía no se extiende a las personas con discapacidad ya que solo una indemnización de 18 remuneraciones adicionales de la indemnización legal correspondiente.

La presente investigación se sitúa en la República de Ecuador, y se desarrolla a partir del vacío legal que existe al no permitir al discapacitado reintegrarse a sus labores, cabe destacar que en la actualidad no existe y es necesario porque los derechos deben ser íntegros e iguales para todos los grupos vulnerables. Al momento no existe algún proyecto de ley en discusión o algún pronunciamiento del actual Presidente de la República acerca del tema.

Reforma al artículo 195.1 del Código de Trabajo, para que se amplíe la protección del Despido Ineficaz al sector de los trabajadores que tienen discapacidad

Existe la necesidad de proteger a las personas con discapacidad, es por esto que se le debe de permitir la opción de reintegrarse a sus labores, se requiere indudablemente enmendar estos derechos que más que eso vendrían a ser garantías laborales.

Al momento esta opción que se plantea no se establece en nuestra legislatura laboral, por lo tanto, no es viable.

Uno de los resultados esperados es la reducción del desempleo y la seguridad laboral para este sector de la población, para realizarlo se requiere emitir un mandato constitucional o en su defecto solicitar una reforma al ARTÍCULO 195.1 del Código de Trabajo vigente, por parte de la Asamblea Nacional.

También se busca garantizar la voluntad de la persona discapacitada, ya que la opción de reintegro no es coercitiva, si la persona discapacitada decide acogerse a este beneficio, pues lo hará de esa manera, caso contrario tiene la opción de recibir sus indemnizaciones que por ley les corresponde.

Este tema de investigación se basa en la ampliación de protección del Despido Ineficaz al sector de los trabajadores que tienen discapacidad, es decir darles la opción de reintegro a sus labores, ya que actualmente si se demuestra el despido ineficaz a una persona con discapacidad, la única ventaja que se tiene es de percibir 18 remuneraciones (basada en la mejor remuneración), más la indemnización legal correspondiente, no se les da la opción de reintegrarse a sus labores como en los casos de las mujeres embarazadas o de los dirigentes sindicales, incluso se podría llegar a pensar que se discrimina a este grupo vulnerable de trabajadores al no otorgarles este beneficio y a otros grupos vulnerables sí.

En el artículo 330 de nuestra Constitución se consagran los derechos laborales a las personas con discapacidad.

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. (Constitución Política del Ecuador, 2008)

La OIT (Oficina Internacional del Trabajo) reconoce los siguientes derechos:

Todo miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad. (Oficina Internacional del Trabajo, 1983)

Con estos preceptos consagrados en nuestra Carta Magna, Convenios Internacionales, Ley Orgánica de Discapacidades que a su vez concuerda con el Código de Trabajo, se asegura primero la inserción a un trabajo digno a las personas discapacitadas, el respeto de sus derechos como grupo vulnerable y el acceso a sus respectivos beneficios sociales; adicionalmente se implementan políticas de seguridad ocupacional en las empresas para que el trabajo se dignifique y se alcance también el derecho al Sumak Kawsay.

En la presente investigación y para su desarrollo y completo entendimiento es necesario tener en claro ciertos conceptos en materia laboral para poder entender la figura del reintegro de las personas con discapacidad luego de configurarse un despido ineficaz, nociones que trataremos a continuación.

Contrato de trabajo

El concepto más exacto de contrato individual de trabajo se encuentra plasmado en nuestro Código de Trabajo en su artículo 8.

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a presta sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Código de Trabajo, 2008)

De esta definición podemos analizar sus elementos como lo son:

Acuerdo entre partes (voluntades): es decir que las partes tienen la libertad absoluta para fijar las condiciones del contrato individual de trabajo.

La existencia de un contrato supone un acuerdo de voluntades, es decir, que en él exista el consentimiento, y que éste no se encuentre viciado, es decir que no existe error, fuerza o dolo. El consentimiento es la facultad que tienen las partes para llegar a acuerdos válidos, los mismos que

se reflejan en este tipo de convenciones, cuando se define cargo, la remuneración, el horario y más elementos que son parte fundamental del contrato y que se dan previo un acuerdo antes celebrado. (Vásquez, 2004)

El consentimiento de las partes es crucial en el contrato, ya que ambos deben estar de acuerdo para la suscripción del mismo y aceptar las condiciones lícitas establecidas con anterioridad para que ambas partes satisfagan sus necesidades, a través de la historia del Derecho Laboral han existido prácticas que no se pueden configurar como contrato de trabajo como lo era *la esclavitud*, ya que ciertamente se ejecutaban obras, pero impuestas de manera arbitraria y sin consentimiento.

Una convención según nuestro Código Civil “es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa” (Corporación de Estudios y Publicaciones, Código Civil Ecuatoriano, 2017). Podemos indicar que la obligación es el compromiso consensuado a prestar sus servicios para una tarea, es decir que el vínculo es de naturaleza laboral.

Servicios lícitos y personales: Son las actividades permitidas por la ley, de manera personal y directa por el trabajador.

En este elemento encontramos dos aspectos fundamentales, el primero que se refiere a la ejecución de una obra determinada o la realización de un servicio requerido por la parte empleadora; y, el segundo, es la realización de estas actividades en forma lícita y personal. (Vásquez, 2004)

Podemos destacar que en primer lugar en efecto se debe realizar la ejecución de una obra o tarea o servicio ordenado por parte del empleador, pero a su vez los requerimientos deben ser completamente lícitos, es decir, que el empleador no puede enviar a su trabajador a vender drogas prohibidas por la ley; y además los trabajos realizados deben ser de manera personal, el trabajador no puede enviar a un tercero a realizar su trabajo salvo las excepciones del Código de Trabajo.

Relación de dependencia: Esto se da bajo la subordinación o dependencia de quien contrata los servicios o la ejecución de las obras.

La dependencia es un elemento importante en la relación laboral, ya que el trabajador al aceptar el empleo se obliga a cumplir con los requerimientos, las órdenes y disposiciones que le imparta el

empleador, a quien la ley le concede la facultad de impartir estas normas e instrucciones para regular las actividades y la producción. (Vásquez, 2004)

Los trabajadores previo acuerdo y pactado su consentimiento en el contrato individual de trabajo, se comprometen a realizar determinadas actividades laborales requeridas por el trabajador, y someterse a las normas y reglas que el trabajador bien quiera impartir, todo dentro del marco de ley y respetando lo pactado, es decir que el trabajador no puede realizar otra actividad que no esté pactada en el contrato laboral y a su vez el empleador no puede tomar decisiones arbitrarias acerca de determinada persona, todo debe estar enmarcado en la ley.

Remuneración: Es necesaria siempre una remuneración que guarde concordancia con el trabajo realizado puesto que los hombres tienen necesidades que satisfacer, pero esta remuneración no solo es importante para el trabajador sino también para la colectividad ya que no realizar los pagos a tiempo o simplemente no cumplir la remuneración pactada en el contrato, conlleva a un malestar personal y colectivo que puede desembocar en protestas y paralizaciones que afectan a la economía del país y transgreden los derechos laborales.

Cabanellas indica que desde el punto de vista del sociólogo “asegura a todo trabajador una retribución suficiente integra función ineludible para la paz social” (Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral, 1988), este contexto se enmarca con la finalidad principal de la remuneración que va hacia el cumplimiento del buen vivir consagrado en nuestra Constitución.

Características:

Según la doctrina encontramos características especiales que tienen el contrato individual de trabajo que veremos a continuación:

- **Consensual**, es un contrato netamente consensual ya que se perfecciona con el consentimiento de las partes intervinientes.
- **Bilateral**, porque existen obligaciones recíprocas.
- **Oneroso**, produce beneficios económicos para ambas partes, por una parte, el trabajador percibe su salario y el empleador se beneficia en la productividad de la empresa por las actividades del trabajador.

Reforma al artículo 195.1 del Código de Trabajo, para que se amplíe la protección del Despido Ineficaz al sector de los trabajadores que tienen discapacidad

- **Contrato Nominado**, tiene un objeto claro, nombre específico y particular.
- **Solemne**, porque debe cumplir solemnidades y requisitos para que se pueda configurar.
- **Principal**, no depende de un contrato accesorio, subsiste por sí solo.
- **Tracto Sucesivo**, sus efectos se van prolongando en el tiempo.

Persona con Discapacidad

El artículo 6 de la Ley Orgánica de Discapacidades nos brinda el concepto de persona con discapacidad que debe manejarse en nuestro país.

Artículo 6.- Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a 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, en la proporción que establezca el Reglamento. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2017)

En el numeral 5 del artículo 47 de la Constitución del Ecuador encontramos un derecho constitucional de los discapacitados que indica que el estado debe garantizar la inserción laboral de manera igualitaria mediante políticas para que estas personas puedan trabajar tanto en el sector público como en el privado.

Estabilidad Laboral

El jurista Jorge Vázquez nos brinda el siguiente concepto de estabilidad.

La estabilidad es una garantía "pro operario", que impide al empleador dar por terminado el vínculo laboral sin fundamento. Y si lo hace, recibirá una sanción económica prevista en las normas legales y considerada como despido intempestivo, cuyo monto varía por el número de años de trabajo o por la estabilidad pactada.

El empleador por estos mecanismos coercitivos, se ve forzado a respetar la estabilidad, visión que no es completa, ya que la misma, mirándola desde otros ángulos, es conveniente y necesaria para el progreso y el desarrollo de la colectividad, es de gran interés para varios actores de la sociedad. (Vásquez, 2004)

Los derechos laborales son sociales, se busca el beneficio siempre de la colectividad por encima de los particulares, es por esto que se busca una estabilidad 'pro operario', es decir lo que más favorezca al trabajador, pero respetando las libertades del trabajador, brindándole ventajas justas al empleador.

Así mismo podemos indicar que la estabilidad laboral se divide en absoluta y relativa.

Terminación del Contrato de Trabajo

La historia laboral nos indica que uno de los objetivos principales de los trabajadores es conseguir una estabilidad para así realizarse como personas tanto económica como social, este objetivo de estabilidad es contrario al de los patronos que buscan según sus intereses por lo general remover a los trabajadores, en tal sentido nuestra legislación basado en el principio "pro operario" busca proteger y dar lo más favorable al trabajador de esta manera procura bajo ciertas circunstancias evitar que el trabajador pueda ser separado fácilmente de su cargo, puesto que las consecuencias son sumamente preocupantes desde el punto de vista económico se quedaría sin ingresos y desde el punto de vista social, esto afectaría a su núcleo familiar y a la sociedad ya que las tasas de desempleo aumentarían.

Por estos motivos nuestra legislación como objetivo fundamental busca amparar al trabajador en su puesto de trabajo, brindándole estabilidad, en ciertos casos una estabilidad absoluta y en otro relativa, y garantías que eviten la terminación unilateral de los contratos, y en caso de que sea así, estas causas estén dentro de la ley.

Un aspecto importante lo encontramos en la terminación del contrato de trabajo de manera legal, esto no va en contra de la estabilidad laboral del trabajador ya que, por causa justa establecido en la ley, cualquier contrato puede darse por terminado, como lo son los contratos por obra cierta, de temporada, eventuales, de aprendizaje, ocasionales, etc.

También podemos indicar que los contratos pueden terminar por causas imputables al trabajador, al empleador o por fuerza mayor, incluso pueden terminar por voluntad de las partes o de manera unilateral siempre que sigan los parámetros establecidos en la ley.

Efectos del Despido Ineficaz

Ineficacia

La ineficacia se verifica cuando el acto jurídico no produce efectos o es declarado inválido, en tal sentido, al momento de declarada la ineficacia por un juez, se entiende que la relación laboral no se ha interrumpido y el empleador debe cancelar las remuneraciones pendientes con el 10% de recargo, este es el primer efecto que se tiene a partir de la declaratoria de ineficaz del despido intempestivo y lo encontramos en nuestro Código de Trabajo en el artículo 195.3 inciso primero “Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.” (Código de Trabajo, 2008)

Reincorporación al trabajo

Respetando el principio de estabilidad absoluta y de inamovilidad, a las mujeres embarazadas y los dirigentes sindicales, se les brinda la opción de una vez declarada la ineficacia del despido intempestivo, vuelvan a sus labores, esta opción muestra lo garantista que es nuestro Derecho Laboral y lo positivo de la norma, ya que se trata de equiparar e igualar fuerzas en la relación trabajador con empleador, esta opción queda al libre albedrío, porque bien pueden reincorporarse a sus labores o no.

Existe una posición que el legislador toma en cuenta para garantizar este efecto, en caso de que el empleador se negare a recibir al trabajador, este incurriría en una sanción penal establecida en el Código Orgánico Integral Penal tipificada con el nombre de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente, de esta manera se obliga al empleador a reincorporar al trabajador.

Esta norma coercitiva y obligatoria de reintegrar al trabajador, para algunos juristas indica que afecta el derecho a la libre contratación, pero más bien forma parte de la estabilidad absoluta que deben tener los grupos vulnerables o con características especiales, ya que dentro de nuestra legislación laboral siempre debe dársele los derechos más favorables al trabajador por encima del empleador.

Decisión de no reincorporarse al trabajo.

Los ciudadanos ecuatorianos gozamos de un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, en el cual se nos brindan garantías, derechos y obligaciones, entre ellas gozamos del libre albedrío para la toma de decisiones, y basado en el deseo y la armonía laboral del trabajador a no reincorporarse a sus labores, pues bien puede decidir esto, es muy cierto que en el momento que el empleador despida intempestivamente a una persona significa que no desea laborar más con ese empleado, y es por esto que se brinda esta opción para que el empleado decida no reincorporarse, de ser este el caso pues la ley otorga una indemnización que equivale a un año de la remuneración, es decir recibiría 12 remuneraciones y la indemnización que corresponda al despido intempestivo de acuerdo a su tiempo de labores.

Despido injustificado de una persona con discapacidad

El despido injustificado de una persona con discapacidad se encuentra estipulado dentro de los efectos del despido ineficaz en el artículo 195.3 inciso quinto. "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 el Ley Orgánica de Discapacidades." (Código de Trabajo, 2008)

A su vez, debemos remitirnos al artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades para poder saber la indemnización que les corresponde a los discapacitados.

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

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente." (Corporación de Estudios y Publicaciones, Ley Orgánica de Discapacidades, 2017)

La ley es clara al respecto de la indemnización en el caso de despido a personas con discapacidad, se debe otorgar 18 remuneraciones (tomadas de la mejor remuneración), más la indemnización por el despido intempestivo de acuerdo a sus años de trabajo, más no se especifica la opción de reintegro a sus puestos de trabajo.

Opción del Derecho de reintegro a los Discapacitados

Las personas con discapacidad según el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades indica que "gozarán de estabilidad especial en el trabajo" (Corporación de Estudios y Publicaciones, Ley Orgánica de Discapacidades, 2017), esta estabilidad especial atiende a políticas especiales para que sean contratados, las empresas deben tener un porcentaje mínimo de 4% de personas con discapacidad si es que tuvieran 25 empleados mínimos, pero no se establece en la ley si esta "estabilidad especial" atiende a una estabilidad absoluta o relativa, en tal sentido atendería a una estabilidad absoluta ya que esta incluye el derecho de reintegro de una persona con alguna condición especial a sus labores, en cambio la relativa versa para los que no tienen condiciones especiales.

La igualdad real es un conjunto de medidas, política y acciones para que la igualdad sea efectiva, transformando los obstáculos sociales, culturales, económicos y políticos que esto conlleva, es el cumplimiento de la igualdad formal; esta última prohíbe discriminar por raza, discapacidad, y garantiza el cumplimiento de los derechos humanos, apegándonos al concepto de igualdad real concluyo que al momento de ofrecerle el reintegro a las mujeres embarazadas, en estado de maternidad y dirigentes sindicales como grupos vulnerables y prioritarios dentro del despido ineficaz, no se está cumpliendo con los preceptos constitucionales de igualdad real en favor de aquellos titulares de derechos que se encuentren en relación de desigualdad, porque a unos grupos "especiales" si se les brinda esta opción y a otros no, como es el caso también de los trabajadores que son despedidos por discriminación, en el artículo 195.3 inciso cuarto del Código de Trabajo se indica claramente que no tienen derecho al reintegro.

En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro. (Código de Trabajo, 2008)

En tal sentido existe una favorabilidad hacia las mujeres embarazadas y dirigentes sindicales, dejando a un lado a los discapacitados y a las personas despedidas por discriminación, y por los principios de igualdad, estabilidad absoluta e inamovilidad, se debería otorgar también la opción

de reintegrarse a los demás grupos especiales mencionados, y de esa manera la ley sería igual para todos estos grupos, de esa manera sería una ley justa.

Reforma al artículo 195.1

La solución a esta situación se puede dar mediante una modificación del artículo 195.1 del Código del Trabajo, así se protegería los derechos laborales de los discapacitados, garantizando el derecho a ser reintegrados a sus laborales en caso de despido ineficaz.

Esta modificación se puede realizar vía mandato constituyente, tal como sucedió con el mandato 8 que eliminó la terciarización, así mismo se busca la reforma y que se agreguen a las personas con discapacidad, ya que el poder constituyente recae sobre la Asamblea Nacional y esta tiene la potestad de poder realizar tal modificación, cabe recalcar que este es un beneficio adicional, es decir que no se van a modificar los beneficios actuales para los discapacitados.

Ventajas del Derecho de Reintegro a los Discapacitados

Es necesario que los grupos más vulnerables tengan una protección integra de todos sus derechos y más aún en el ámbito laboral, brindándoles la opción al derecho de reintegro a sus actividades laborales. Debido a la complicada situación del país, no se encuentra empleo tan fácilmente, y muchas veces la bonificación de las 18 remuneraciones no es suficiente para cubrir sus gastos a corto o mediano plazo, pero más que una conveniencia económica lo que se procura es brindar justicia para los trabajadores ya que su despido es sin justificación por cosas que ellos no han cometido

El derecho de reintegro luego de un despido sin justificación brinda a los discapacitados seguridad laboral, les da el derecho de elegir si se reintegran o no a sus labores, y esto conllevaría a un mejor desempeño del trabajador, estar seguro de que se protegerán todos sus derechos y que no exista un vacío legal.

Esta opción por su puesto debe quedar al libre albedrío del discapacitado, ya que en ciertos casos no es conveniente este reintegro, pero desde el punto de vista económico y social a largo plazo es muy válido reintegrarse porque en muchas ocasiones las deudas de los discapacitados son mayores a las dos indemnizaciones que actualmente la ley les brinda, adicional si bien es cierto la ley establece un porcentaje mínimo a los empresarios para contratar a las personas con discapacidad

pero en la práctica es muy complicado conseguir un empleo, no solo a para los discapacitados sino más bien para todos los ciudadanos.

Metodología

El enfoque de la investigación está caracterizado por el análisis de los factores negativos de no otorgarle a los trabajadores con discapacidad, la opción de reintegro, luego de comprobarse la ineficacia del despido, su aplicación y la respectiva funcionabilidad, para la correcta investigación se procedió a implementar los tipos de investigación cualitativo y cuantitativo, además se aplicaron los métodos exploratorios, descriptivos y explicativos de investigación porque son los que más se acoplan al presente proyecto.

Por lo general los datos recopilados aportan mayores valores para el análisis cuantitativo a través de gráficos, el estudio investigativo comenzó con la realización de encuestas y entrevistas para su posterior tabulación en el programa Microsoft Excel, en donde se proporcionan las estadísticas con los datos exactos para su posterior correcto análisis.

El análisis cualitativo basa su función en la comprensión de fenómenos, el entendimiento de emociones o de puntos objetivos; como es el caso con el tema de este proyecto Reforma al artículo 195.1 del Código de Trabajo, para que se amplíe la protección del Despido Ineficaz al sector de los trabajadores que tienen discapacidad, en donde se estudia sus aristas más relevantes y la evaluación de los factores negativos con sus posibles soluciones, el proyecto se basa en la recolección de datos a través de encuestas.

Se considera población de estudios a las personas con discapacidad que acudieron a las diferentes instituciones del estado para efectuar trámites administrativos o en su defecto quejas o reclamos. Se escogió a personas que estuvieron presentes en el Ministerio del Trabajo, la Defensoría del Pueblo y el Complejo Judicial Norte, instituciones ubicadas en la ciudad de Guayaquil.

Tomando en cuenta a 300 personas entre jóvenes, adultos con discapacidad, adultos medios con discapacidad, adultos mayores con discapacidad.

Tabla 1. Distributivo de muestra

Reforma al artículo 195.1 del Código de Trabajo, para que se amplíe la protección del Despido Ineficaz al sector de los trabajadores que tienen discapacidad

N	Detalle de Edades	Personas
1	Jóvenes	22
2	Adultos con discapacidad	76
3	Adultos medios con discapacidad	38
4	Adultos mayores con discapacidad	33
	Total	169

Fuente: Instituciones Públicas

Elaborado por: John Manuel Pacheco Ramos

Se incluyen todas las personas que acudieron al Ministerio del Trabajo, la Defensoría del Pueblo y el Complejo Judicial Norte, instituciones ubicadas en la ciudad de Guayaquil, entre ellas tenemos 22 Jóvenes con edades de entre 18 a 25 años, 76 Adultos con discapacidad con edades de entre 26 a 40 años, 38 Adultos medios con discapacidad con edades de entre 41 a 50 años y 33 Adultos mayores con discapacidad con edades de entre 52 a 60 años.

Resultados

En las encuestas realizadas a las personas se pudo evidenciar en primer lugar el desconocimiento de las leyes laborales y los derechos constitucionales de las personas con discapacidad y normas en general, además se pudo evidenciar que la mayoría de personas encuestadas no están de acuerdo en que solo un grupo vulnerable sea favorecido con el reintegro a las labores luego de comprobada la ineficacia del despido intempestivo, y así mismo la mayoría indica que si estaría de acuerdo en retornar a sus labores en caso de que se presente esta situación, y se manifiesta que sobre todo el motivo es económico ya que la mayoría ha adquirido compromisos previos de dinero y es complicado encontrar trabaja a corto plazo en la actualidad en nuestro país, en tal sentido considero que se debe realizar la reforma respectiva para otorgarle el beneficio adicional de los actuales a las personas con discapacidad, la opción de reintegrarse a sus labores luego de comprobada la ineficacia del despido intempestivo.

Acción 1

La primera acción es realizar la reforma al código de trabajo por medio de la Asamblea Nacional para de esta manera quede sentado de manera permanente la opción de reintegro de los trabajadores con discapacidad.

Acción 2

La segunda acción es realizar campañas informativas de los derechos de las personas con discapacidad y en general, ya que existe mucha desinformación, esto se podría hacer vía redes sociales, charlas gratuitas a las entidades labores y asociaciones de trabajadores.

Acción 3

La tercera acción es concientizar a las personas con discapacidad netamente de los derechos que poseen y la desventaja que en ocasiones se encuentran, así mismo vía redes sociales o charlas gratuitas.

Acción 4

La cuarta acción es proponer al Ministerio de Trabajo, que se realice una capacitación inicial y se otorguen folletos de los derechos de los trabajadores con discapacidad al momento de la contratación de los mismos.

Acción 5

La acción quinta es enfatizar en el texto de reforma, que se dará la opción adicional de elegir el reintegro a sus labores de las personas con discapacidad, sino estuviere de acuerdo el trabajador, podrá solicitar los beneficios ya establecidos en la ley que sería sus remuneraciones correspondientes, pero no podría retornar a su trabajo.

Conclusiones

- Se constató el favoritismo hacia cierto grupo sensible, dejando a un lado a grupos vulnerables como lo son los discapacitados debido a la ausencia de interés y de estudios acerca del tema.

- Los discapacitados sienten desigualdad de sus derechos y están de acuerdo en su mayoría en reintegrarse a sus labores por la complejidad de conseguir empleo y los compromisos económicos adquiridos.
- Al momento existe un desconocimiento en la mayoría de la población con discapacidad en cuestiones laborales y constitucionales, esto fomenta en ocasiones el abuso de los patronos y en tal sentido se saca provecho de la situación dejando en indefensión a los trabajadores con discapacidad.

Referencias

1. Cabanellas, G. (1979). Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual. Buenos Aires: Editorial Heliasta.
2. Cabanellas, G. (1988). Tratado de Derecho Laboral. Buenos Aires: Editorial Claridad S. A.
3. Código de Trabajo. (2008). Código de Trabajo. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
4. Constitución Política del Ecuador. (2008). Constitución Política del Ecuador. Quito: Ediciones y Publicaciones Ecuatorianas.
5. Corporación de Estudios y Publicaciones. (2017). Código Civil Ecuatoriano. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
6. Corporación de Estudios y Publicaciones. (2017). Ley Orgánica de Discapacidades. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
7. Ley Orgánica de Discapacidades. (2017). Ley Orgánica de Discapacidades. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
8. Oficina Internacional del Trabajo. (1983). Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm 159. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
9. Vásquez, J. (2004). Derecho Laboral Ecuatoriano. Quito: Editora Jurídica Cevallos.

References

1. Cabanellas, G. (1979). Dicionário Enciclopédico de Direito Comum. Buenos Aires: Editorial Heliasta.

2. Cabanellas, G. (1988). Tratado de Direito do Trabalho. Buenos Aires: Editorial Claridad S.A.
3. Código do Trabalho. (2008). Código do Trabalho. Quito: Corporação para Estudos e Publicações.
4. Constituição política do Equador. (2008). Constituição política do Equador. Quito: Edições e publicações equatorianas.
5. Corporação para Estudos e Publicações. (2017). Código Civil do Equador. Quito: Corporação para Estudos e Publicações.
6. Corporação para Estudos e Publicações. (2017). Lei Orgânica da Deficiência. Quito: Corporação para Estudos e Publicações.
7. Lei Orgânica da Deficiência. (2017). Lei Orgânica da Deficiência. Quito: Corporação para Estudos e Publicações.
8. Repartição Internacional do Trabalho. (1983). Convenção nº 159 sobre Reabilitação Vocacional e Emprego (Pessoas com Deficiência). Genebra: Escritório Internacional do Trabalho.
9. Vásquez, J. (2004). Direito do Trabalho equatoriano. Quito: Editora Jurídica Cevallos.

2020 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

[\(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).