



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada. Toluca, Estado de México. 7223898479*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

ISSN: 2007 – 7890.

Año: IV. Número: 1. Artículo no.39. Período: Junio - Septiembre, 2016.

TÍTULO: Derecho al trabajo de las personas con discapacidad en Ecuador.

AUTORES:

1. Dr. Henry Rodrigo Martínez Ruque.
2. Máster. Jorge Alonso Benítez Hurtado.
3. Dr. Galo Stalin Blacio Aguirre.

RESUMEN: En este artículo se analiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en Ecuador como un derecho fundamental y para esto hemos partido de un análisis de la constitutividad del derecho fundamental, y luego, empíricamente, los hechos institucionales que ha generado dicho derecho. Al ámbito constitutivo se le fundamenta a través de la teoría de los derechos fundamentales de Robert Alexy y al ámbito práctico; es decir, a los hechos institucionales a través de una investigación cualitativa. Esta metodología nos permitió determinar, finalmente, que en Ecuador el derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad no llega a materializarse de forma eficaz como exige o prescribe la Constitución y los Tratados internacionales.

PALABRAS CLAVES: Derecho fundamental, Derecho al trabajo, personas con discapacidad, inserción laboral.

TITLE: Right to work to people with disabilities in Ecuador.

AUTHORS:

1. Dr. Henry Rodrigo Martínez Ruque.
2. Máster. Jorge Alonso Benítez Hurtado.
3. Dr. Galo Stalin Blacio Aguirre.

ABSTRACT: This article analyzes the right to work for people with disabilities in Ecuador as a fundamental right. In this research, there was done an analysis of the constitution of the fundamental right and then there was necessary to study in an empirical way the institutional facts that generated the right previously mentioned. The constitutional field was established on the theory of the fundamental rights of Robert Alexy, and the practical area was based on the analysis of institutional facts through a qualitative research. This methodology allowed us to determine that in Ecuador the fundamental right of work for people with disabilities is not effectively applied as it is required or prescribed by the Constitution and international treaties.

KEY WORDS: fundamental right, right to work, people with disabilities, employment.

INTRODUCCIÓN.

El 13 de diciembre de 2006, las Naciones Unidas creó la Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad, el primer tratado de los derechos humanos del siglo XXI para proteger los derechos y las oportunidades de cerca de 650 millones de personas con discapacidad a nivel mundial, de los cuales aproximadamente 470 millones se encuentran en condiciones de trabajar¹.

Según el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), en el Ecuador existen 1'653.000 personas con discapacidad, en torno a las cuales se han implementado algunas políticas sociales, derechos reconocidos y elaborado determinadas normativas. Si bien estas conquistas pretenden

¹ Organización Internacional del Trabajo (2010).

mejorar el nivel de vida de las personas con discapacidad, en términos de integración social y acceso a beneficios, su cumplimiento y ejecución es relativa.

La información que se dispone acerca de la situación laboral de las personas con discapacidad es incompleta y resulta difícil establecer comparaciones; es evidente que el déficit de trabajo decente afecta más a las personas con discapacidades que al resto.

Ante esto, en el presente artículo se analiza la realidad laboral de las personas con discapacidad en Ecuador con el objetivo de dar cuenta de la importancia del derecho fundamental al trabajo de dichas personas, para esto se analizan dos aspectos: 1. El ámbito constitutivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad y 2. El ámbito práctico, es decir análisis de los hechos institucionales o incidencia de este derecho en Ecuador.

DESARROLLO.

Presupuestos teóricos.

Para analizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad como derecho fundamental en Ecuador, hemos utilizado una metodología constructivista; esto es, partimos de un enfoque constitutivo-cognitivo del enunciado normativo, para luego dar cuenta de los hechos institucionales que ha creado la norma constitutiva, permitiéndonos esto hacer un análisis empírico del derecho fundamental.

Constructivismo Jurídico.

El constructivismo jurídico es un enfoque epistémico cuyo objetivo es actualizar nuestra comprensión de la teoría jurídica, del derecho positivo y de la forma en que estos inciden en los procesos de construcción social de la realidad mediante agentes e instituciones, y determinar estrategias eficaces de intervención en dichos procesos². El sentido de esta definición que está enfocada para el derecho en general, nos servirá concretamente en este artículo para explicar el

² Cáceres Nieto, Enrique. (2015). Epistemología jurídica aplicada. En: FABRA, Jorge. Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho. México, IIJ UNAM.

derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad de forma naturalizada desde una óptica distinta³. Dicho umbral de naturalización nos permitirá evitar realizar especulaciones teóricas.

Reglas regulativas, reglas constitutivas, hechos brutos y hechos institucionales.

Según John Searle⁴, es posible distinguir en una realidad normativa determinada los siguientes elementos: hechos brutos, reglas regulativas, reglas constitutivas y hechos institucionales. Los hechos brutos tienen una existencia independiente de cualquier regla o norma; por ejemplo, fumar un cigarrillo. Este hecho preexiste a cualquier regulación mediante reglas explícitas; sin embargo, se puede crear un reglamento para prohibir fumar cigarrillos en lugares cerrados como oficinas, departamentos, ascensores, etc. En este caso, el hecho bruto consistente en fumar un cigarrillo, preexiste a la regulación mediante un reglamento. El mismo hecho es regulado posteriormente, sin que dicha regulación haya sido una condición para la existencia del hecho. A este tipo de reglas encargadas de regular hechos preexistentes, Searle los denota con la expresión “reglas regulativas”.

Hay hechos cuya existencia únicamente puede tener lugar a condición de haber sido constituidos por reglas; ese es el caso del “derecho al trabajo de las personas con discapacidad”, donde la posibilidad de ver en el mundo un derecho al trabajo de las personas con discapacidad presupone necesariamente la regla que creó este derecho fundamental: el Art. 47 de la Constitución de la República del Ecuador; dicho en otros términos, los hechos institucionales que crea el derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad no existen en la naturaleza como las manzanas o las piedras; éstos son creados mediante actos lingüísticos, a través de la norma fundamental⁵. A hechos como el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, Searle los denota con la expresión

³ Brian Leiter, *Naturalizing Jurisprudence. Essays on American Legal Realism and Naturalism in Legal Theory*, Oxford University Press, 2007, 287.

⁴ Searle, John. (1990). *Actos de Habla. Ensayo de Filosofía del Lenguaje*. Argentina: Planeta. pp. 58.

⁵ Alexy, Robert. (2009). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Madrid: Trotta.

“hechos institucionales”, y a las reglas que los generan (en este caso, el Art. 47 de la Constitución de la República del Ecuador) con “reglas constitutivas”.

La función constitutiva de las reglas tiene importantes consecuencias al momento de procesar enunciados normativos de carácter fundamental, entre ellas tenemos las siguientes:

- 1) Tiene una condición de pensabilidad de los hechos institucionales.
- 2) Son condiciones de existencia de los hechos institucionales en el mundo.
- 3) Son condiciones de verdad de las proposiciones que describen los hechos institucionales.
- 4) Son condiciones de evaluación.
- 5) Son condiciones de explicación.
- 6) Son condiciones estratégicas y por tanto teleológicas.

Ámbito constitutivo del derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad.

En Ecuador existe una concepción garantista de los derechos, ya que son fundamentales todos los derechos que hacen parte del catálogo constitucional⁶.

Los derechos constitucionales, desde una concepción de derechos fundamentales, son presupuestos éticos con componentes jurídicos. El componente ético tiene relación con la dignidad humana y la autonomía moral, y el componente jurídico convierte a los derechos en norma básica material del ordenamiento. A partir de esto, se entiende que los derechos expresan tanto una moralidad básica como una juridicidad básica⁷.

De forma general, podemos decir, que un **derecho fundamental (DF)** es un instrumento jurídico que permite proteger los intereses más importantes de las personas, tomando en cuenta que dichos intereses más importantes son todos los bienes básicos que permiten a las personas desarrollar

⁶ El Ecuador, de un modelo clasificatorio y gradualista que asignaba la calidad de fundamentales solo a ciertos derechos, pasó a un modelo garantista abierto en donde todos los derechos reconocidos tanto en la Constitución como en los instrumentos internacionales de derechos humanos y los derechos inherentes a la dignidad humana, son fundamentales.

⁷ Peces- Barba, Gregorio Curso de Derechos Fundamentales (1). Teoría General. Eudema Universidad, Manuales. Madrid, España, 1991. Pág.33.

cualquier plan de vida de manera digna. Según Grisez, Boyle y Finnis⁸, los bienes básicos de las personas son:

- + Vida (salud, reproducción, seguridad).
- + Conocimiento y experiencia estética.
- + Trabajo y juego significativo (excelencia).
- + Amistad: relaciones y amistades.
- + Autointegración: armonía, integridad o paz interior.
- + Autoexpresión o razonabilidad práctica (tomar decisiones en paz).
- + Trascendencia (armonía con fuentes de sentido sobrehumanas, teístas o no).

Siempre que alguien tiene un DF (en este caso, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad), existe una norma válida de DF que le atribuye este derecho, para esto se va a utilizar el concepto de norma de DF que esté contenido en normas jurídicas, esto se logrará ayudado de una teoría normativa alexiana⁹.

El derecho al trabajo de las personas con discapacidad como norma de derecho fundamental (DF).

La definición de derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad está compuesto por tres conceptos: las disposiciones, las normas y las posiciones de DF.

A. Las Disposiciones del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

El contenido prescriptivo de este derecho fundamental lo conforman:

1. Normas de DF directamente estatuidas¹⁰: expresan el significado literal de las disposiciones de DF en sentido prescriptivo. Son disposiciones de DF que confieren derechos subjetivos. Tienen un carácter general que las normas adscritas. En Ecuador, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad es una norma de DF expresado en el Art. 47 numeral 5 de la Constitución

⁸ John Finnis, Joseph M. Jr. Boyle, German Grisez, *Nuclear Deterrence, Morality and Realism*, Oxford, 1988, pp. 360.

⁹ Alexy. *Teoría de los derechos fundamentales*.

¹⁰ Alexy, Robert, *op. cit.*, nota 4, p.70.

ecuatoriana del 2008¹¹. Este enunciado normativo es abierto tanto semánticamente como estructuralmente. Es abierto semánticamente porque existe imprecisión en las expresiones que la contienen¹² y estructuralmente, porque no se infiere si la situación para que se cumpla dicho derecho ha de ser creada por acciones u omisiones del Estado o si la existencia o relación de esta situación presupone o no derechos subjetivos¹³.

2. Normas Adscritas de DF¹⁴, que son las Disposiciones de DF que no confieren derechos subjetivos. Son más generales que las normas individuales. Son producto de una fundamentación interpretativa. En el Ecuador, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad está amparado por normativas internacionales: la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD), (ONU-2006) y La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA-1999), las que establecen un marco normativo amplio y suficiente para la garantía y ejercicio de sus de derechos.

3. Normas individuales de Derecho Fundamental (DF): son las normas contenidas en la parte resolutive de las sentencias, son específicas y se presentan como resultado de la subsunción de un caso bajo el supuesto hecho de una norma directamente estatuida o de una norma adscrita: Sentencia-258-15-SEP-CC de nuestra Corte Constitucional Ecuatoriana, entre otras, para ello procederemos analizar las normas como tales.

B. Las Normas de Derechos Fundamentales (DF).

Por ende, como Normas de DF entendemos como un conjunto de proposiciones que prescriben el “*deber ser*” establecido por las disposiciones fundamentales de la constitución¹⁵; es decir, son el conjunto de significados prescriptivos de las disposiciones de DF. Para Alexy, este conjunto de significados se expresa mediante proposiciones prescriptivas que establecen que algo está

¹¹ 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”.

¹² *Ibidem*, p.67.

¹³ *Ibidem*, p.68.

¹⁴ *Idem*.

¹⁵ *Ibidem*, p 53.

fundamentalmente ordenado, prohibido o permitido, o que atribuyen a un sujeto una competencia de DF¹⁶. Estas normas están prescritas en Ecuador en la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) y su Reglamento; los derechos de las personas con discapacidad han sido considerados al momento de construir los instrumentos de planificación nacional, es decir: el Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV) 2014 a 2017, que ubica en su objetivo número 2, el auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad, el cual guarda relación con el trabajo de los grupos de atención prioritaria, entre los cuales están contempladas las personas con discapacidad. Así mismo resultan las políticas públicas creadas para la protección de un derecho fundamental. Por ello, en resumen tenemos:

- ✚ La Ley Orgánica de Discapacidades.
- ✚ La Normativa Legal de Trabajo para personas con Discapacidad.
- ✚ (ANID) La Agenda Nacional para Igualdad en Discapacidad 2013 – 2017.
- ✚ La Constitución de la Republica (Artículos relacionados con la Discapacidad).
- ✚ El Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades.
- ✚ El Plan Nacional del Buen Vivir 2014 – 2017.

Es importante resaltar que como normas de DF se han creado políticas públicas y herramientas de gestión pública para incluir a las personas con discapacidad sin discriminación al trabajo, entre otras tenemos: la Política Pública 6¹⁷: Salvaguardar y promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, sin discriminación, en igualdad de derechos laborales, y considerando las condiciones específicas de la persona con discapacidad.

Los lineamientos de esta política pública son:

¹⁶ Bernal Pulido, Carlos, *op. cit.*, nota 10, p. 83.

¹⁷ CONADIS. *Normas Jurídicas en Discapacidad en Ecuador. Don Bosco. Quito 2014. pp. 63.*

1. Ampliar la probabilidad de inserción o reinserción laboral de personas con discapacidad con bajos niveles de educación formal¹⁸.
2. Incrementar oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de las personas con discapacidad¹⁹.
3. Asegurar condiciones que garanticen el desempeño laboral de las personas con discapacidad mediante la equiparación de oportunidades²⁰.

¹⁸ Artículos relacionados. Impulsar mecanismos en contra de la discriminación en el acceso al servicio público y acciones afirmativas para la inclusión de los diversos grupos tradicionalmente excluidos. (1.5.j.-Plan Nacional del Buen Vivir, PNBV). Ampliar y fortalecer mecanismos y procedimientos para vigilar el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito del trabajo tanto público como privado; asimismo fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad y de los pueblos y nacionalidades. (2.5.e.-PNBV). Implementar mecanismos de incentivos en actividades económicas, especialmente del sector popular y solidario, las Mipymes, la agricultura familiar campesina, así como las de trabajo autónomo que se orienten a la generación y conservación de trabajos dignos y garanticen la igualdad de oportunidades de empleo para toda la población.(9.1.a.-PNBV).

Fortalecer los programas enfocados en la incorporación de mujeres y de grupos de atención prioritaria al mercado de trabajo, ya sea de forma remunerada o mediante el apoyo de sus emprendimientos. (9.1.g.-PNBV).

Fortalecer la normativa y los mecanismos de control para garantizar condiciones dignas en el trabajo, estabilidad laboral de los trabajadores y las trabajadoras, así como el estricto cumplimiento de los derechos laborales sin ningún tipo de discriminación. (9.3.a.-PNBV).

Fomentar la capacitación tanto de trabajadores y trabajadoras, como de personas en búsqueda de trabajo, con el objeto de mejorar su desempeño, productividad, empleabilidad, permanencia en el trabajo y su realización personal. (9.5.a. -PNBV).

Establecer programas específicos de capacitación para fortalecer la inclusión de grupos históricamente excluidos del mercado laboral y en condiciones de trabajo digno. (9.5.g.-Plan Nacional del Buen Vivir, PNBV).

El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: 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. (Art. 48.-item 5 -Constitución 2008).

¹⁹ Artículos relacionados. Desarrollar e implementar procesos de capacitación, aprendizaje vocacional, formación profesional y de talento y demás instrumentos que promuevan habilidades productivas y capacidades para el trabajo, acordes a la ampliación, a la diversificación productiva de cada territorio y al modelo territorial nacional deseado, reconociendo la diversidad y complementariedad territorial, con pertinencia cultural y enfoques de género e intergeneracional. (2.1.h.-PNBV).

Contratar trabajadores locales en los diferentes niveles de encadenamiento productivo territoriales bajo condiciones dignas. (8.10.j.-PNBV).

Implementar mecanismos de incentivos en actividades económicas, especialmente del sector popular y solidario, las Mipymes, la agricultura familiar campesina, así como las de trabajo autónomo que se orienten a la generación y conservación de trabajos dignos y garanticen la igualdad de oportunidades de empleo para toda la población. (9.1.a.-PNBV).

Fortalecer el Servicio Público de Empleo con el objeto de impulsar la inserción laboral de los ciudadanos y las ciudadanas y articular la oferta y demanda de trabajo. (9.1.f.-PNBV).

Fortalecer los programas enfocados en la incorporación de mujeres y de grupos de atención prioritaria al mercado de trabajo, ya sea de forma remunerada o mediante el apoyo de sus emprendimientos. (9.1.g.-PNBV).

Asegurar el pago de remuneraciones justas y dignas sin discriminación alguna que permitan garantizar la cobertura de las necesidades básicas del trabajador y su familia, y que busquen cerrar las brechas salariales existentes entre la población. (9.3.b.-PNBV).

Fomentar la capacitación tanto de trabajadores y trabajadoras, como de personas en búsqueda de trabajo, con el objeto de mejorar su desempeño productividad, empleabilidad, permanencia en el trabajo y su realización personal. (9.5.a.-PNBV).

Establecer programas específicos de capacitación para fortalecer la inclusión de grupos históricamente excluidos del mercado laboral y en condiciones de trabajo digno. (9.5.g.-PNBV).

El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa. (Art. 48.-item 6 - Constitución 2008)

4. Incrementar posibilidades de autoempleo, microemprendimiento y trabajo protegido para personas con discapacidad y sus familias²¹.

5. Fortalecer la institucionalidad de los organismos públicos y privados, comprometidos con trabajo y empleo para personas con discapacidad²².

²⁰ Artículos relacionados. Ampliar y fortalecer mecanismos y procedimientos para vigilar el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito del trabajo tanto público como privado; asimismo fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad y de los pueblos y nacionalidades. (2.5.e.-PNBV)

Impulsar, en los espacios laborales, la creatividad y el desarrollo emocional, intelectual y físico de los trabajadores y las trabajadoras. (5.1.o.-PNBV)

Fortalecer los programas enfocados en la incorporación de mujeres y de grupos de atención prioritaria al mercado de trabajo, ya sea de forma remunerada o mediante el apoyo de sus emprendimientos. (9.1.g.-PNBV)

Fortalecer la normativa y los mecanismos de control para garantizar condiciones dignas en el trabajo, estabilidad laboral de los trabajadores y las trabajadoras, así como el estricto cumplimiento de los derechos laborales sin ningún tipo de discriminación. (9.3.a.-PNBV)

Asegurar el pago de remuneraciones justas y dignas sin discriminación alguna que permitan garantizar la cobertura de las necesidades básicas del trabajador y su familia, y que busquen cerrar las brechas salariales existentes entre la población. (9.3.b.-PNBV)

Establecer mecanismos que aseguren entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables y seguras, que prevengan y minimicen los riesgos del trabajo. (9.3.e.-PNBV) Profundizar y promover las políticas de erradicación de todo tipo de explotación laboral, particularmente el trabajo infantil, el doméstico y de cuidado humano. (9.3.i.-PNBV). Establecer programas específicos de capacitación para fortalecer la inclusión de grupos históricamente excluidos del mercado laboral y en condiciones de trabajo digno. (9.5.g.- Plan Nacional del Buen Vivir , PNBV)

El sistema se regirá por las siguientes directrices:

En los centros de rehabilitación social y en los de detención provisional se promoverán y ejecutarán planes educativos, de capacitación laboral, de producción agrícola, artesanal, industrial o cualquier otra forma ocupacional, de salud mental y física, y de cultura y recreación. (Art. 203.-item 2 -Constitución 2008).

²¹ Artículos relacionados Generar mecanismos e incentivos que promuevan el ahorro y faciliten el acceso a recursos financieros, creando líneas preferenciales para organizaciones de la economía popular y solidaria, con especial atención a las mujeres y jóvenes del área rural y a iniciativas para la inclusión económica. (2.1.g.-PNBV)

Establecer condiciones preferentes a los actores de la economía popular en el acceso a financiamiento y facilidad de tasas de interés, para emprendimientos y/o la ampliación de su actividad productiva existente. (8.9.d.-PNBV)

Implementar mecanismos de incentivos en actividades económicas, especialmente del sector popular y solidario, las Mipymes, la agricultura familiar campesina, así como las de trabajo autónomo que se orienten a la generación y conservación de trabajos dignos y garanticen la igualdad de oportunidades de empleo para toda la población. (9.1.a.-PNBV)

Fortalecer los programas enfocados en la incorporación de mujeres y de grupos de atención prioritaria al mercado de trabajo, ya sea de forma remunerada o mediante el apoyo de sus emprendimientos. (9.1.g.-PNBV)

Fomentar y apoyar la creación de redes de cooperación y reproducción de actividades de autosustento, autoconsumo y de cuidado humano a nivel territorial. (9.4.e.-PNBV)

Simplificar los trámites para los emprendimientos productivos y de servicios del micro, pequeñas y medianas unidades productivas. (10.5.g.-PNBV)

El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación. (Art. 48.- item 2 -Constitución 2008).

²² Artículos relacionados. Mejorar la coordinación interinstitucional y fortalecer la institucionalidad para garantizar igualdad, equidad e inclusión, y erradicar la pobreza en el país. (1.3.e.-PNBV). Consolidar los Consejos Nacionales para la Igualdad para su efectiva participación en la formulación, la transversalización, la observancia, el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas (1.3.f.-PNBV)

C. Las Posiciones de DF.

Las posiciones de DF tienen la forma de derechos a algo, libertades y competencias. Regulan las relaciones entre los individuos o entre los individuos y el Estado²³. La posición de los DF en el sistema jurídico se caracteriza por cuatro extremos, regulan: rango máximo, máxima fuerza jurídica, máxima importancia del objeto y el máximo grado de indeterminación. Rango máximo, porque el control jurisdiccional del derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad se extiende sobre todos los poderes. Máxima fuerza jurídica, en el sentido de que si antes valía decir: el derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad debe estar desarrollado solo en el marco de las leyes, ahora en el nuevo sistema: leyes solo en el marco del derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad. Máxima importancia del objeto, que significa que lo formulado como derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad reviste la mayor importancia para el sistema jurídico ecuatoriano, no se trata de cuestiones específicas sin importancia. Máximo grado de indeterminación, porque al contrario del modo sucinto, lapidario y vacío de los textos constitucionales tradicionales, el derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad es sobre todo a través de la interpretación, esto es, la jurisprudencia que emitan los jueces.

Estructura del Derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad.

La Constitución ecuatoriana, enmarcada dentro de una corriente denominada “nuevo constitucionalismo latinoamericano”, concibe a los derechos fundamentales en su dimensión de

Ampliar y fortalecer mecanismos y procedimientos para vigilar el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito del trabajo tanto público como privado; asimismo fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad y de los pueblos y nacionalidades. (2.5.e.-PNBV)

Generar e implementar estándares de calidad y protocolos de atención para los servicios de protección especial prestados por instituciones públicas, privadas y comunitarias. (2.6.e.-PNBV)

Promover medidas que impulsen la existencia y el funcionamiento de organizaciones de trabajadoras y trabajadores, que permitan garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales. (9.3.g.-PNBV).

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: 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. (Art. 47.-item 5 -Constitución 2008).

²³ *Ibidem*, p. 85.

valores, principios básicos del sistema jurídico-político y como reglas, lo que condiciona el método de su interpretación²⁴.

Un derecho fundamental se expresa indistintamente como valor, como principio, o como regla. Por ejemplo: el derecho al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra a lo largo de la Constitución de la República del Ecuador (CRE) sea como valor (Art. 33 de la CRE), como principio (Art. 47 numeral 5 de la CRE) y como regla específica (art. 319 al 333 CRE).

A. El derecho al trabajo de las personas con discapacidad como valor.

De acuerdo con R. Alexy, los valores constitucionales representan la base misma del ordenamiento, que da un sentido propio y orienta toda su interpretación y aplicación.

La fórmula de los valores habla de algo que trasciende el cuadro político-institucional y del mismo orden formal del derecho: indica aspiraciones superiores a las que el ordenamiento jurídico debe tender: el DEBER SER que estipula que —RECONOCIENDO nuestras raíces milenarias forjadas por mujeres y hombres de distintos pueblos... Decidimos construir... Una nueva forma de convivencia ciudadana, en diversidad y armonía con la naturaleza, para alcanzar el buen vivir, el *sumak kawsay*.

El trabajo como valor constitucional (Art. 33 CRE) supone, entre otros derechos, un contexto axiológico básico fundamentado del ordenamiento jurídico. Como valor permite utilizar los criterios básicos para enjuiciar las acciones, ordenar la convivencia y establecer sus fines. El derecho al trabajo supone un sistema de preferencias expresado en el proceso constituyente como prioritario, especialmente para las personas con discapacidad, y fundamental para la convivencia colectiva.

El derecho al trabajo como valor se distingue de un principio por su grado de concreción: los valores no contienen especificaciones respecto a los supuestos en que deben ser aplicados, ni sobre las consecuencias jurídicas. Constituyen ideas directivas generales.

²⁴ Pérez Luño, Antonio. *Derechos humanos, Estado y Constitución*. Tecnos, Madrid, 1986. Pág.252.

B. El derecho al trabajo de las personas con discapacidad como principio.

Siguiendo a R. Alexy, los principios²⁵ entrañan un grado mayor de concreción y especificación respecto de las situaciones y consecuencias jurídicas de su aplicación. En este caso, el derecho al trabajo que se encuentra establecido de forma general como valor en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE), se concreta específicamente para las personas con discapacidad en el artículo 47 numeral 5 de la Constitución.

Este principio tiene un sentido hermenéutico (metodológico), ya que actúa como fuente del derecho (ontológico) o como determinación de valor (axiológico). El principio que reconoce a las personas con discapacidad 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, se formula en una disposición específica, en la que los supuestos de aplicación y las consecuencias jurídicas están tipificados con mayor precisión. Por lo que este principio es un estándar o prescripción genérica que entraña un imperativo de justicia para las personas con discapacidad. Además, establece estándares de conducta dirigidos a la consecución de fines de interés general tanto para las instituciones públicas como para las privadas.

El principio de reconocer a las personas con discapacidad el derecho al trabajo es un mandato de optimización donde ordena que deba ser realizado en la mayor medida posible, teniendo en cuenta las posibilidades jurídicas y fácticas, lo que significa que no contiene mandatos definitivos sino solo *prima facie*.

C. El derecho al trabajo de las personas con discapacidad como regla.

A diferencia de los principios, *las reglas* son disposiciones específicas que tipifican supuestos o conductas concretas y determinadas a las que se atribuyen consecuencias jurídicas precisas. Las

²⁵ Según Alexy los principios son normas deónticas o de deber, cuya clasificación es la que sigue: 1. Principios de contenido materiales, estos defienden el interés individual o comunitario. 2. Principios formales o procedimentales, establecen los márgenes para que actúen los principios materiales. 3. Principios explícitos, pueden ser materiales o formales y se encuentran claramente establecidos. 4. Principios implícitos, que son materiales o formales con la diferencia que se sostienen en términos de una buena argumentación jurídica.

reglas tienen carácter taxativo y se aplican en forma de un “todo o nada”, es decir, se aplican en su integralidad. Las reglas son normas que sólo pueden ser cumplidas o no. Las reglas exigen que se haga exactamente lo que en ellas se ordena, son razones definitivas. En la Constitución de la República del Ecuador (CRE), el derecho al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra establecido como regla desde el Art. 319 al 333 de la Constitución. Por ejemplo, el artículo 330 prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Esta estructuración de los derechos fundamentales que Alexy realiza en *valores, principios y reglas* debemos acogerlas de forma integral o unitiva; esto quiere decir, que para que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad se materialice debemos interpretarlo como *valor, principio y regla* a la vez, y de esta forma exigir su cumplimiento. Interpretar por separado este derecho fundamental, es decir en un caso concreto, nos llevaría a lamentablemente incurrir en el paralogsimo de falsa oposición.

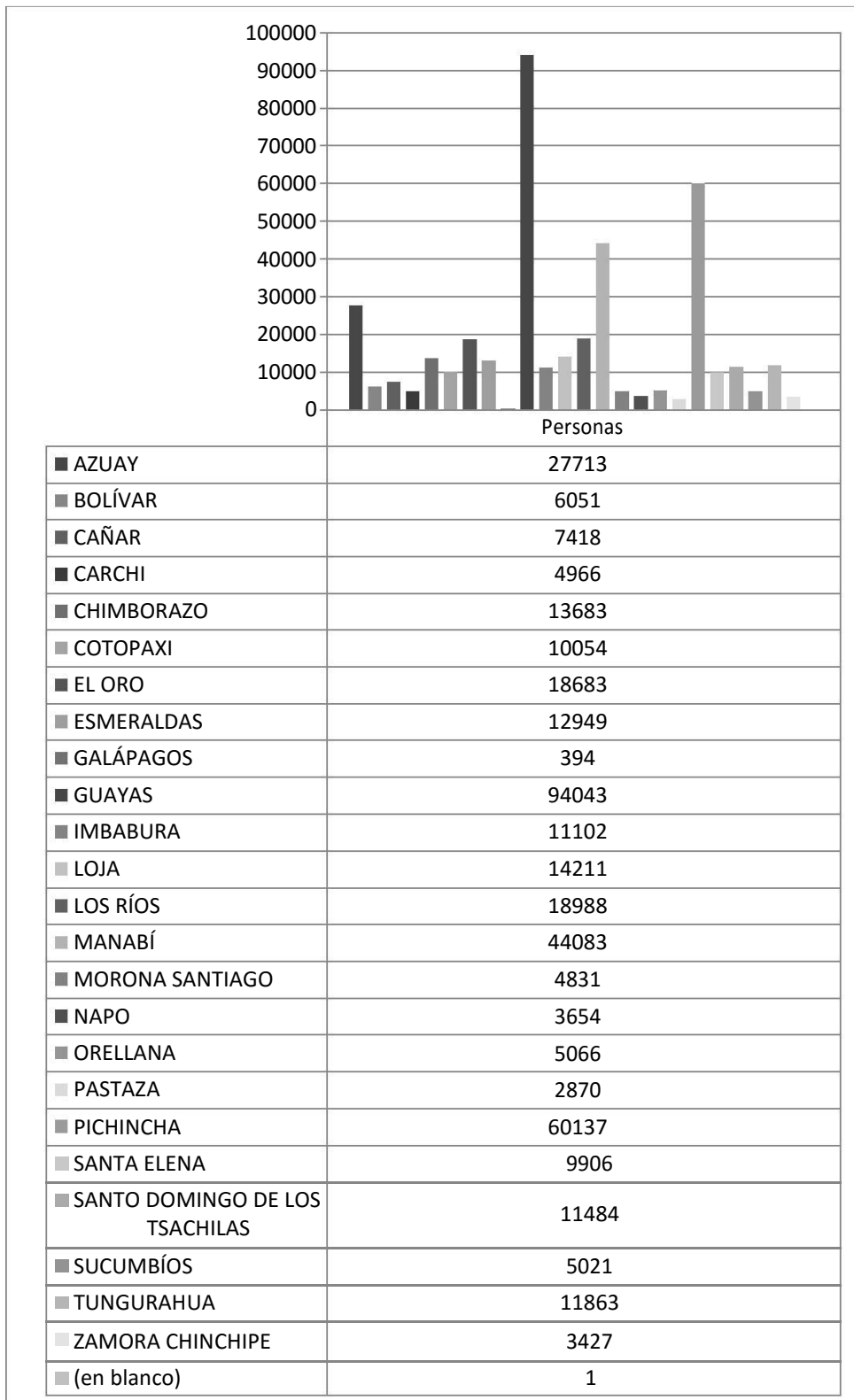
Análisis empírico del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Luego de un análisis teórico del trabajo de las personas con discapacidad, nos permitimos realizar el análisis empírico, donde se pone a conocimiento los resultados obtenidos durante la investigación realizada en el Ecuador, tanto en las instituciones públicas como privadas donde laboran personas con discapacidad. Los datos han sido recabados en el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL), el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CNID) y el Ministerio de Salud Pública (MSP); cuya finalidad es dimensionar el estado en que se encuentran las personas con discapacidad y conocer si se está cumpliendo con lo estipulado en la Constitución de la República en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad como grupo de atención prioritaria.

A. Personas con discapacidad por provincia.

De acuerdo al CNID y el MSP, existe el mayor número de personas con discapacidad en la provincia del Guayas con un total de 94.043, siguiéndole la provincia de Pichincha con 60.137, luego Manabí con 44.083, Azuay con 27.713, los Ríos con 18.988, la provincia de El Oro con 18.623, Loja con 14.211, Chimborazo con 13.683, Esmeraldas con 12.949, Tungurahua con 11.863, Santo Domingo de los Tachillas con 11.484, Imbabura con 11.102, Cotopaxi con 10.054, Santa Elena con 8.906, Cañar con 7.418, Bolívar con 6.051, Orellana con 5.066, Sucumbíos con 5.021, Carchi con 4.966, Morona Santiago con 4.831, Napo con 3.654, Zamora Chinchipe con 3.427, Pastaza con 2.870 y la provincia de Galápagos con 394 personas.

Un análisis va en base al número de habitantes, según el censo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC 2014), donde podemos darnos cuenta que el mayor porcentaje de personas con discapacidad se presenta en la provincia de Los Ríos, esto es con el 5,26% y un porcentaje bajo es en Galápagos con el 1,37%. Por ello el número de personas con discapacidad en el Ecuador es de 401.538, que representan el 2,51% de la población total. (Ver Gráfico Nro. 1).

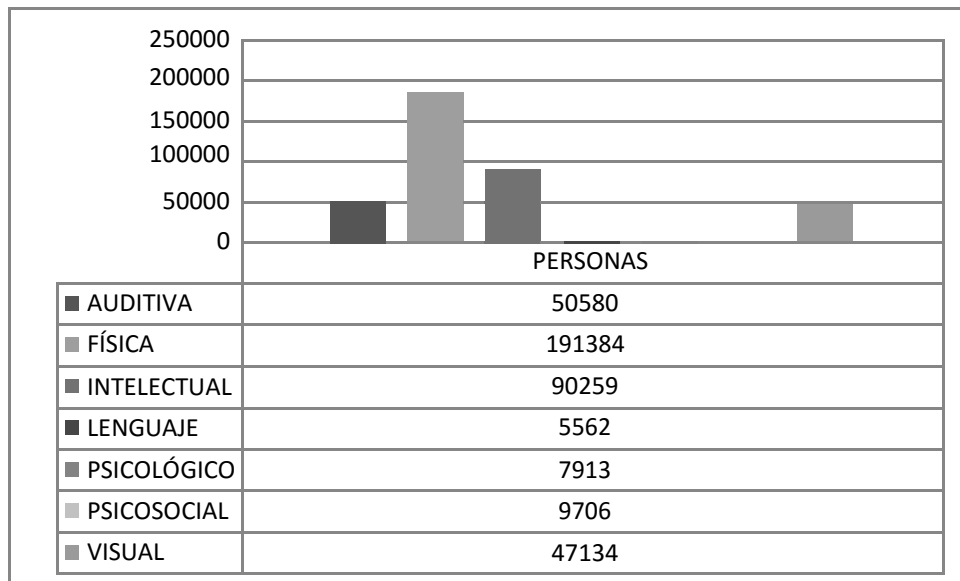
GRÁFICO 1. Personas con discapacidad por provincias.

Registro Nacional de Discapacidades. Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2015.

B. Personas de acuerdo al tipo de discapacidad.

Realizado el análisis del cuadro originado por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades y el Ministerio de Salud Pública, en lo referente a los tipos de discapacidad, podemos notar que 191,384 personas, que corresponden al 48%, están afectadas por una discapacidad física; 90,259 personas que corresponden al 22% poseen discapacidad intelectual; 50,580 personas que corresponden a un 13% tienen discapacidad auditiva; 47,134 personas que corresponden al 12% tienen discapacidad visual; 9,706 personas que corresponden al 2% tienen discapacidad psicosocial y psicológico, y 5,562 que corresponde al 1% de personas están con discapacidad en lenguaje. (Ver Gráfico Nro. 2).

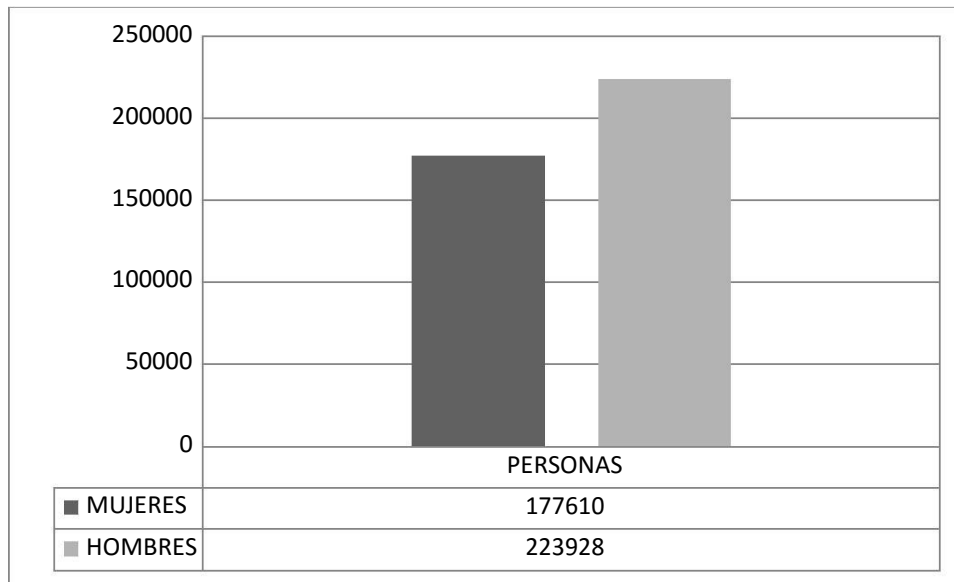
GRÁFICO 2. Personas de acuerdo al tipo de Discapacidad.



Fuente: Registro Nacional de Discapacidades. Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2015.

C. Personas con discapacidad por género.

Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades y el Ministerio de Salud Pública, se presenta un mayor porcentaje de personas con discapacidad en el género masculino dando un total de 223,928 que corresponde al 56%, y en el género femenino un total de 177,610 que corresponde al 44% de la población (Ver Gráfico 3).

GRÁFICO 3. Personas con discapacidad por Género.

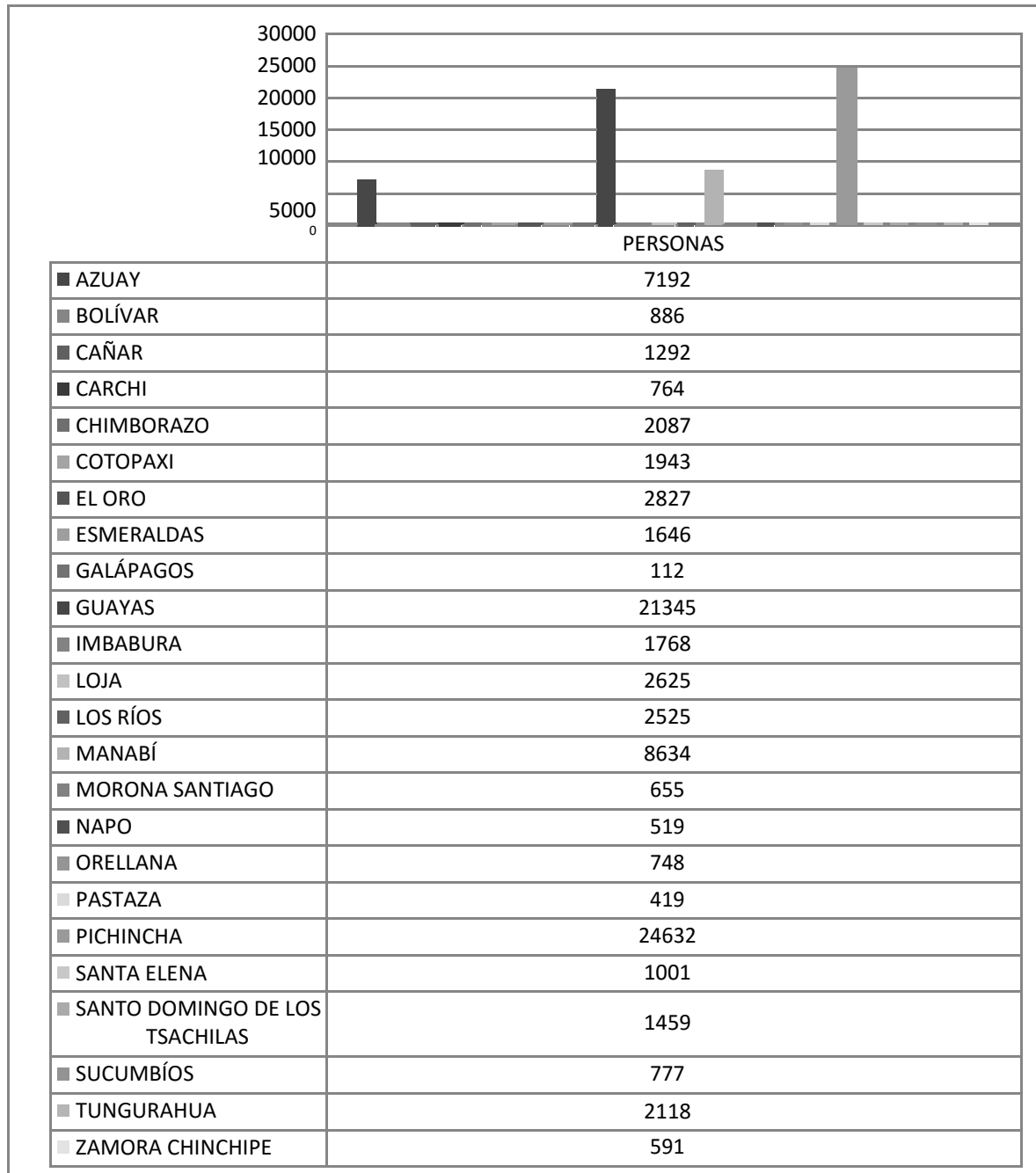
Fuente: Registro Nacional de Discapacidades. Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2015.

D. Personas con discapacidad incluidas laboralmente por provincia.

Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CNID) y Ministerio del Trabajo (MT), se evidencia en el Ecuador que del total de personas con discapacidad en un número de 401,538 solamente 88,565 se encuentran incluidas laboralmente, es decir, obtenemos como resultado que en ninguna de las provincias del Ecuador llegan a laborar siquiera el 50% de personas con discapacidad.

En la provincia de Pichincha, con un 40,95%, es el más alto porcentaje de personas con discapacidad incluidas laboralmente, y Santa Elena presenta el más bajo porcentaje; análisis hecho tomando como base el número de personas con discapacidad por provincia y el número de inclusión laboral.

Del total de personas con discapacidad solamente el 22,05% se encuentran incluidos laboralmente; lo que determina en base a los resultados expuestos, que se está incumpliendo con la obligación contemplada en la ley, y el o los empleadores estarán sujetos a pagar una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general tal como lo establece el numeral 3 del Art. 42 del Código del Trabajo del Ecuador (Ver Gráfico Nro. 4).

GRÁFICO 4. Personas con discapacidad incluida laboralmente por Provincia.

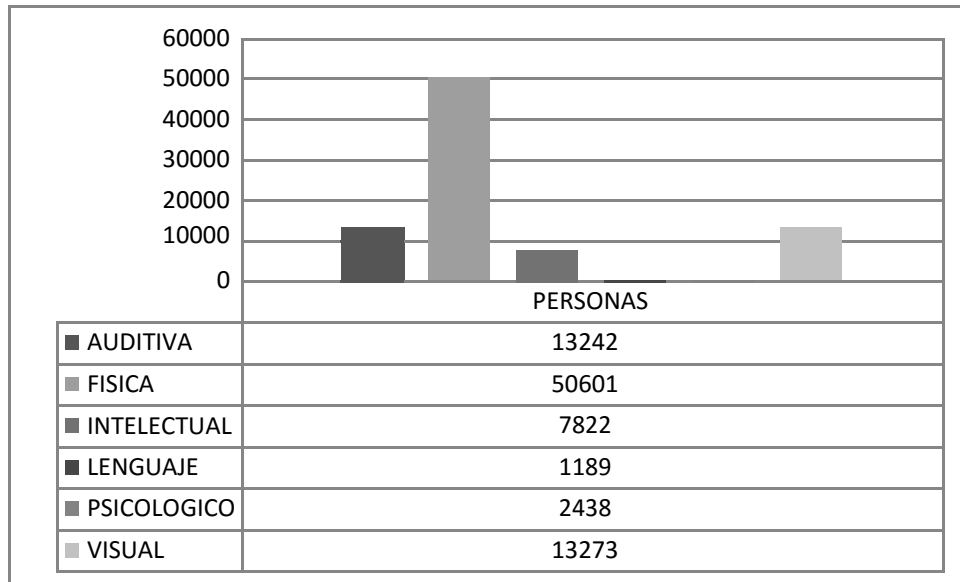
Fuente: Registro Nacional de Discapacidades. Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2015.

E. Personas con discapacidad incluidas laboralmente por tipo de discapacidad.

Según el CNID y el MT, 50601 de las personas con discapacidad física están incluidos laboralmente, con un porcentaje del 57%, 13242 personas con discapacidad auditiva dando el 15%, 13273 personas con discapacidad visual dando un porcentaje del 15%, 7822 de las personas con discapacidad

intelectual en un 9%, 2438 de las personas con discapacidad psicológica dan un porcentaje del 3%, y, con el 1% las personas con discapacidad en el lenguaje siendo éstas en un número de 1189 (Ver Gráfico Nro. 5).

GRÁFICO 5. Personas con discapacidad incluida laboralmente por tipo de discapacidad.

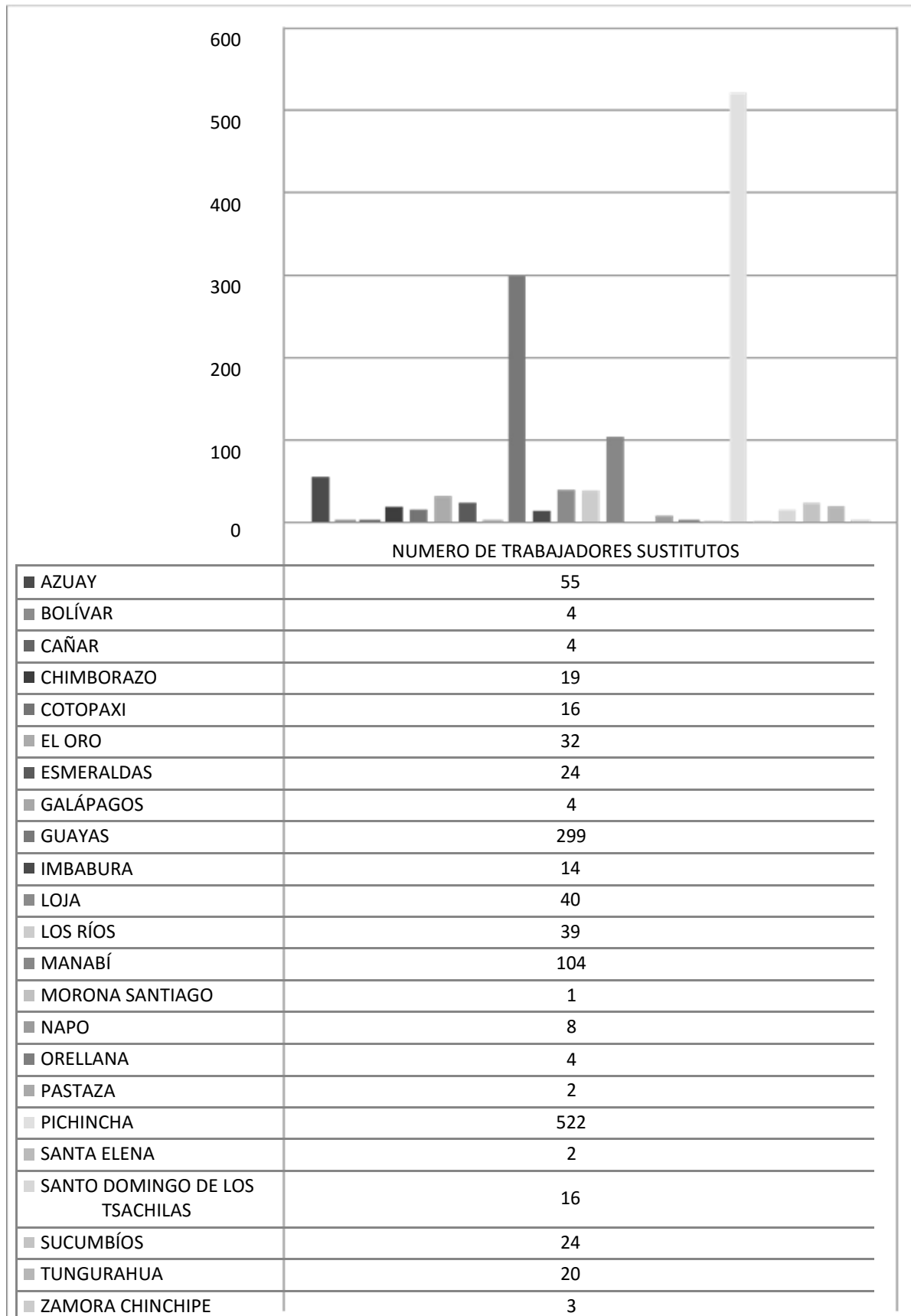


Fuente: Registro Nacional de Discapacidades. Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2015.

F. Trabajadores sustitutos de personas con discapacidad por provincias.

Según el CNID, el MT y según la base de datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), existe un número de 1256 trabajadores sustitutos, esto como cumplimiento al Acuerdo Ministerial N° MRL-2013-0041; las instituciones están obligadas a cumplir hasta la mitad de la cifra obligatoria del 4% de la nómina con empleados con discapacidad, siempre que los trabajadores sustitutos estén registrados en el MRL.

El mayor número de trabajadores sustitutos lo encontramos en la provincia de Pichincha, con un total de 522, le sigue Guayas con 299, Manabí con 104, Azuay con 55, Loja con 40, Los Ríos con 39, El oro con 32, Esmeraldas con 24, Sucumbíos igualmente con 24, Tungurahua con 20, Chimborazo con 19, Santo Domingo de los Tsachilas 16, Cotopaxi 16, Imbabura con 14 personas, Napo con 8, Bolívar 4, Cañar 4, Galápagos 4, Orellana 4, Zamora 3, Santa Elena 2, Pastaza 2 y Morona Santiago con 1 (Ver Gráfico Nro. 6).

GRÁFICO 6. Trabajadores sustitutos de personas con discapacidad por Provincias.

*G. Porcentaje de personas con discapacidad en relación al número de habitantes.***CUADRO 1.**

PROVINCIA.	HABITANTES.	PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	%
GALAPAGOS	28.726	394	1.37
PICHINCHA	2'891.472	60.137	2.07
TUNGURAHUA	550.832	11.863	2.15
ESMERALDAS	590.483	12.949	2.19
COTOPAXI	450.921	10.054	2.22
GUAYAS	4'024.929	94.043	2.33
SUCUMBIOS	200.656	5.021	2.50
IMBABURA	438.868	11.102	2.52
SANTA ELENA	350.624	8.906	2.54
CHIMBORAZO	496.735	13.683	2.75
CARCHI	178.228	4.966	2.78
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	411.009	11.484	2.79
EL ORO	662.671	18.623	2.81
MORONA SANTIAGO	170.722	4.831	2.82
LOJA	490.039	14.211	2.89
CAÑAR	253.863	7.418	2.92
PASTAZA	97.093	2.870	2.95
MANABI	1'481.940	44.083	2.97
BOLIVAR	199.646	6.051	3.03
NAPO	117.465	3.654	3.11
ZAMORA	105.2013	3.427	3.25
ORELLANA	148.573	5.066	3.40
AZUAY	796.169	27.713	3.48
LOS RIOS	853.622	18.988	5.26
EN BLANCO		1	
TOTAL	15'990.499	401.538	2,51

Fuente: Registro Nacional de Discapacidades. Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2015.

*H. Porcentaje en relación al número de personas con discapacidad.***CUADRO 2.**

PROVINCIA	PERSONAS CON DISCAPACIDAD	INCLUIDAS LABORALMENTE	%
GALAPAGOS	394	112	28,42
PICHINCHA	60.137	24.632	40,95
TUNGURAHUA	11.863	2.118	17,85
ESMERALDAS	12.949	1.646	12,71
COTOPAXI	10.054	1.943	19,32
GUAYAS	94.043	21.345	22,69
SUCUMBIOS	5.021	777	15,47
IMBABURA	11.102	1.768	15,92
SANTA ELENA	8.906	1.001	11,23
CHIMBORAZO	13.683	2.087	15,25
CARCHI	4.966	764	15,38
SANTODOMINGO DE LOS TSACHILAS	11.484	1.459	12,70
EL ORO	18.623	2.827	15,18
MORONA SANTIAGO	4.831	655	13,55
LOJA	14.211	2.625	18,47
CAÑAR	7.418	1.292	17,41
PASTAZA	2.870	419	14,59
MANABI	44.083	8.634	19,58
BOLIVAR	6.051	886	14,64
NAPO	3.654	519	14,20
ZAMORA	3.427	591	17,24
ORELLANA	5.066	748	14,76
AZUAY	27.713	7.192	25,95
LOS RIOS	18.988	2.525	13,29
EN BLANCO	1		
TOTAL	401.538	88.565	22,05

Fuente: Registro Nacional de Discapacidades. Ministerio de Salud Pública del Ecuador (2015).

CONCLUSIONES.

Analizar un derecho fundamental, como norma constitutiva, genera en la realidad hechos institucionales que permiten realizar un análisis metalingüístico y empírico del mismo, evitando hacer elucubraciones de carácter esencialistas.

En el desarrollo de este artículo, como derecho al trabajo de las personas con discapacidad se ha procedido analizar utilizando un modelo teórico válido propuesto por Robert Alexy. La teoría de los derechos fundamentales de Alexy, como teoría normativa, ha permitido que el derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad como disposición, normas y posición de derecho fundamental encuentre su unidad y progresividad en el ámbito prescriptivo. Así mismo, nos permitió analizar este derecho en sus tres ámbitos como valor, principio y regla. Con este análisis holístico procedemos a deducir que en el Ecuador el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en el ámbito normativo, está cumpliendo con el principio de progresividad.

Sin embargo, en el ámbito descriptivo, en cambio, el análisis del derecho al trabajo de las personas con discapacidad permitió constatar que la norma constitutiva no está siendo eficaz en el Ecuador, porque hemos podido constatar en base a los resultados obtenidos. Como ya lo afirmamos, del total de personas con discapacidad solamente el 22,05% se encuentran incluidos laboralmente; lo que determina en base a los resultados que se evidencian que se está incumpliendo con la obligación contemplada en la Ley, el o los empleadores estarán sujetos a sanciones mensuales equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general tal como lo establece el numeral 3 del Art. 42 del Código del Trabajo del Ecuador.

Con todo esto afirmamos, que existe un bajo índice de accesibilidad al trabajo de las personas con discapacidad, tal como se ha demostrado en esta investigación; es así que, de las personas con discapacidad en el Ecuador podemos decir que existen 401,538 que representan el 2,51 % de la población total, de los cuales 191,384 adolecen de una discapacidad física, resultando la

mayoría de personas con discapacidad en género los hombres; finalmente podemos observar que del total de personas con discapacidad solamente 88,565 se encuentran incluidas laboralmente, es decir, que en ninguna de las provincias del Ecuador llegan a laborar siquiera el 50% de las personas con discapacidad.

Creemos que lo anterior es producto de un modelo positivista que rige aún en nuestras sociedades, debido a la falsa creencia que bastaría con reconocer un derecho determinado en una Constitución para que este logre hacerse realidad. Lamentablemente, el derecho fundamental por sí mismo, no puede materializarse en la práctica, y más aún si está prescrito con enunciados de textura abierta. Cualquier derecho fundamental (DF), para que no quede como letra muerta, necesita a través de la misma Constitución o cualquier otra ley, obligar al Estado a hacer efectivo su cumplimiento en un espacio y tiempo determinado a través de las sólidas políticas públicas en favor de la inclusión del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

No prescribir frente al derecho, las obligaciones concretas, hace que la norma fundamental sea políticamente, una ley completa y coherente, pero en la práctica y en la técnica jurídica imposible de cumplirla dado que es considerada como meras directrices constitucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Asamblea Constituyente, Constitución del Ecuador, (2008), versión digital de:
<http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/Constitucion-2008.pdf>
2. Asamblea Nacional, Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, versión digital de:
http://www.mrl.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=276&Itemid=233
3. Alexy, Robert. (2009). Teoría de los Derechos Fundamentales. Madrid: Trotta.
4. Bernal Pulido, Carlos, *op. cit.*, nota 10.
5. Borja, R. (2007). Sociedad, Cultura y Derecho. Quito: Editorial Planeta.

6. Brian Leiter, *Naturalizing Jurisprudence*. (2007). *Essays on American Legal Realism and Naturalism in Legal Theory*, Oxford University Press, 287.
7. Cabanellas, G. (1963). *Contrato de Trabajo*. Buenos Aires: Ed. Bibliografía Omeba.
8. Cáceres Nieto, Enrique. (2015). *Epistemología jurídica aplicada*. En: FABRA, Jorge. *Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho*. México, IJ UNAM.
9. Caldera, R. (1960). *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires: Segunda Edición, Ed. El ateneo.
10. Carrillo, W. (1992). *Legislación Laboral y Artesanal*. Ed. Quito: Ed Quito.
11. CONADIS (2014). *Normas Jurídicas en Discapacidad en Ecuador*. Don Bosco. Quito.
12. *Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD) (ONU-2006)*
13. *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA-1999)*
14. *Código del Trabajo (2007)*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
15. Fenedif y Aecid, *Convenio de Cooperación del proyecto Servicio de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en Ecuador: Trabajando por la Inclusión, 2009, versión digital de:*
<http://www.discapacidadesecuador.org/portal/images/stories/File/Proyecto%20AECD%20COCEMFE/proyecto%20aecid%20cocemfe.pdf>
16. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC 2014)
17. John Finnis, Joseph M. Jr. Boyle, German Grisez, (1988). *Nuclear Deterrence, Morality and Realism*, Oxford.
18. *Ley Orgánica de Discapacidades (2012)*
19. *Organización Internacional del Trabajo (2010)*.
20. Martínez Liébana, I., Storch, J., Sánchez, P. y Delgado, C. (2004). *Pautas básicas para facilitar la integración de las personas con discapacidad*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

21. Monesterolo, L, G. (2010). Instituciones de Derecho Laboral Individual. Herramientas Didácticas. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
22. Peces- Barba, Gregorio. (1991). Curso de Derechos Fundamentales (1). Teoría General. Eudema Universidad, Manuales. Madrid, España.
23. Pérez Luño, Antonio. (1986). Derechos humanos, Estado y Constitución. Tecnos, Madrid.
24. Rendón, F. (2009). La práctica Laboral en el Derecho ecuatoriano. Loja: Editorial Universidad Técnica Particular de Loja.
25. Samaniego, Y. (2015). El derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el sector público del Cantón Loja. Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
26. Searle, John. (1990). Actos de Habla. Ensayo de Filosofía del Lenguaje. Argentina: Planeta.
27. Trujillo, V. J. (2001) Ley No 133. Quito: Ediciones de Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ed. PUCE.
28. Vásquez, J. (2004). Derecho laboral Ecuatoriano, Derecho Individual. Quito: Editora Jurídica Cevallos.
29. Verdezoto, L. (1951). Derecho Constitucional del Trabajo. Quito Editorial Universitaria, Universidad Central del Ecuador, Ecuador.
30. Villafañe Gabriela, Corrales A, Soto V. (2016). Estudiantes con discapacidad en una universidad chilena: desafíos de la inclusión. Revista Complutense de Educación. Vol. 27, N 1. 354-355.

DATOS DE LOS AUTORES.

1. Henry Rodrigo Martínez Ruque. Doctor en Derecho Civil por la Pontificia Universidad Lateranense (Roma - Italia), Máster en Peace Building Management con referencia en Geopolítica y Relaciones Internacionales por la Pontificia Universidad San Buenaventura (Roma-Italia). Es Docente-Investigador del Departamento de Ciencias Jurídicas de la Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador. Correo electrónico: henrymartinez75@hotmail.com

2. Jorge Alonso Benítez Hurtado. Investigador del Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), Ecuador y Profesor de Filosofía del Derecho y Derechos Humanos de esa Universidad. Máster en Derecho Administrativo por la UTPL y Máster en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Investigador doctoral del Dpto. de Filosofía del Derecho, Moral y Política de la Universidad Complutense de Madrid.

jabenitezxx@utpl.edu.ec

3. Galo Stalin Blacio Aguirre. Doctor en Jurisprudencia por la Universidad Técnica Particular (Loja – Ecuador) y Doctor en Fundamentos en Derecho Político en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (Madrid-España). Actualmente se desempeña como Docente Investigador del Departamento de Ciencias Jurídicas de la Universidad Técnica Particular de Loja y docente de la carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja.

galo.ba@hotmail.com

RECIBIDO: 19 de mayo del 2016.

APROBADO: 29 de junio del 2016.