



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

JURISPRUDENCIA

PLAN DE DISERTACIÓN TESIS

Tema:

APLICACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES EN LOS PROCESOS DE INCLUSIÓN
LABORAL DE PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD SUJETAS AL
CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO

Diego Guillermo Villacrés López
Tutora: Dra. Graciela Monesterolo
Quito-Ecuador
2022

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
MATRIZ QUITO
HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

**APLICACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES EN LOS PROCESOS DE INCLUSIÓN
LABORAL DE PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD SUJETAS AL
CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO**

Línea de Investigación:

Inequidades, exclusiones, desigualdades y derechos humanos.

Autor:

f.-----

CALIFICADOR

f.-----

DECANO DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

f.-----

SECRETARIO GENERAL PUCE-Q

Quito - Ecuador

Octubre 2022

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, , con C.C., autor del trabajo investigativo de graduación titulado: “APLICACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES EN LOS PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD SUJETAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO”, previa la obtención del título profesional de **ABOGADO**, en la Facultad de **JURISPRUDENCIA**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica 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 graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Quito, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Quito, junio, 2022

C.C.

AGRADECIMIENTO

A Dios, escudo, gloria y fuente de mi vida y mis fuerzas, a mi amada esposa, compañera de vida, apoyo leal de mi travesía por este proceso de estudios ,... A mi Madre que con su incondicional amor supo por ser mi primer soporte en el inicio de mi nueva condición de vida.

DEDICATORIA

A todos quienes debido a una circunstancia de vida, como la discapacidad, a diario ven conculcados sus derechos humanos y en especial el laboral, aquellos que tienen que luchar con la burla insana, el comentario que no edifica y sin embargo día a día son un ejemplo silencioso de esfuerzo, nobleza y humildad; aquellos que caminan aferrados a la vida con la esperanza puesta en un mañana mejor en donde la verdadera inclusión no le resulte una realidad esquivada.

ÍNDICE

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1
Capítulo I. Dignidad humana y el mundo laboral	3
1.1 Derechos de personas con discapacidad y la igualdad humana	3
1.2 Derecho de igualdad y no discriminación	6
1.3 Derechos de diversidad e identidad	8
1.4 Ajustes razonables	10
1.5 Gestión de discapacidad	12
1.6 Inclusión laboral.	13
1.7 Discriminación laboral.	18
1.8 La convencionalidad y la Constitución en el contexto de discapacidad	19
1.9 Código de Trabajo en Ecuador.	21
1.10 Datos mundiales y nacionales en el contexto de discapacidad	24
1.10.1 Mundiales	¡Error! Marcador no definido.
1.10.2 Nacionales	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO II	26
2.1 Evolución de la discapacidad desde el punto de vista de la salud	26
2.2 Situación laboral de las personas con discapacidad en Ecuador	29
2.3 Análisis de resultados	¡Error! Marcador no definido.

2.4	Característica e incidencia en los actores	_____	¡Error! Marcador no definido.
2.5	Análisis de resultados	_____	¡Error! Marcador no definido.
2.6	Debilidades normativas que atentan a los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades, en el proceso de inclusión laboral de la población con discapacidad, sujetas al código de trabajo.	_____	¡Error! Marcador no definido.
2.7	Análisis de resultados	_____	29
<i>CAPÍTULO III</i>			<i>34</i>
3.	PROPUESTA DE AJUSTES RAZONABLES SEGÚN EL TIPO DE DISCAPACIDAD PARA LOS PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS TRABAJADORAS SUJETAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO	_____	34
3.1	Tipos de discapacidad	_____	34
3.2	Paradigmas en la inclusión laboral de las personas con discapacidad	_____	36
3.3	Aspectos generales para el proceso de contratación de personas con discapacidad	_____	37
3.4	Plan de acción para la inclusión de personas con discapacidad	_____	38
3.4.1	Selección	_____	39
3.4.2	Proceso de selección	_____	39
3.4.3	Acompañamiento	_____	41
3.4.3.1	Inducción	_____	42
<i>BIBLIOGRAFÍA</i>			<i>52</i>

RESUMEN

El Código de Trabajo (CT), establece que por cada 25 empleados del sector público o privado debe existir 1 persona con discapacidad dentro de la nómina de trabajadores hasta completar el 4%, y, en caso de incumplimiento se establece una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general. Sin embargo, el problema pasa por lo actitudinal de los dueños de los medios de producción, quienes prefieren pagar la multa y no cumplir con dicha exigencia, pese a que existen prebendas tributarias que tratan de incentivar su cooperación.

En el plano metodológico, se utiliza el parámetro cualitativo, mientras que el fundamento teórico que se desarrollará en apartados posteriores se encauza en el ámbito deductivo, y dentro de un margen práctico se plantea el método exegético. De esta manera, se intenta también desentrañar el fundamento teleológico de la norma en función de las garantías que se establece en la Constitución, el Código de Trabajo, la Ley Orgánica de Discapacidades, en función de la aplicación de ajustes razonables en los procesos de inclusión laboral de personas trabajadoras con discapacidad sujetas al Código de Trabajo ecuatoriano.

Aumentar párrafo discapacidades e impacto en el ámbito laboral

Para el direccionamiento estructurado de la investigación, ha sido pertinente plantearse los siguientes objetivos: General: Proponer un protocolo para la aplicación de adecuados ajustes razonables por tipo de discapacidad, en los procesos de inclusión laboral, para personas trabajadoras sujetas al Código de Trabajo ecuatoriano. Específicos: a) Evidenciar la brecha existente entre la norma positivada y la situación laboral de las personas con discapacidad. B) Identificar las debilidades normativas que atentan a los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades, en el proceso de inclusión laboral de la población con discapacidad, sujetas al Código de Trabajo; y, c) Determinar si el pago de la multa determinada en el Art. 42.33 inciso tercero cumple con el fin de garantizar un trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente las capacidades y potencialidades. El protocolo propuesto para la aplicación de ajustes razonables; debería llevarse a cabo mediante la unidad especializada del Ministerio de Trabajo, considerando los diferentes tipos de discapacidad que a saber son: físico, intelectual, auditivo, visual y psicológico. Esto en cada una de las etapas del proceso de inclusión laboral.

PALABRAS CLAVE

Ajustes razonables, inclusión laboral, discapacidad, Código de Trabajo, protocolo.

ABSTRACT

The Labor Code (CT) establishes that for every 100 employees in the public or private sector there must be 4 people with disabilities on their payroll and, in case of non-compliance, a fine of up to 10 minimum vital wages is established. However, the problem even goes through the attitude of the owners of the means of production, who prefer to pay the fine and not comply with said requirement, even knowing that there are tax perks that try to encourage their cooperation. For the structured direction of the investigation, it has been pertinent to consider the following objectives: General. - Propose a protocol for the application of adequate reasonable adjustments by type of disability, in labor inclusion processes, for workers subject to the Ecuadorian Labor Code. Specific: Show the gap between the positive rule and the employment situation of people with disabilities. Identify the regulatory weaknesses that violate the principles of non-discrimination and equal opportunities, in the process of labor inclusion of the population with disabilities, subject to the Labor Code. Determine if the payment of the fine determined in Art. 42.33 third paragraph complies with the purpose of guaranteeing work in conditions of equal opportunities, which promotes capacities and potentialities. At the methodological level, the qualitative parameter is developed, the theoretical foundation that will be developed in later sections, is channeled in the deductive field, and within a practical margin the exegetical method is proposed, in this way, it is also tried to unravel the fundamental teleological of the norm based on the guarantees established in the Constitution, the Labor Code, the Organic Law on Disabilities, based on the application of reasonable adjustments in the processes of labor inclusion of working people with disabilities subject to the Code of Ecuadorian work.

KEYWORDS

Reasonable adjustments, labor inclusion, disability, Labor Code, protocol

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que en todo el mundo existen alrededor de 386 millones de personas que poseen discapacidad que se encuentran en una edad propicia para desarrollar actividades laborales. Estas personas tienen todo el potencial necesario para incorporarse al ámbito laboral y aportar al desarrollo de cada uno de sus países, como trabajadores y empresarios y cuentan con toda la predisposición para hacerlo. (Sánchez, 2019)

Muchos empresarios han descubierto este potencial. Algunos gobiernos han promulgado varias leyes, han formulado políticas y ejecutan programas que van direccionados a promover la inclusión laboral de las personas de este sector de la población que buscan un empleo o de aquellas que han perdido el mismo por su situación de discapacidad. Ante la falta de acción de ciertos gobiernos, distintos colectivos representativos han asumido las actividades de promoción de inclusión laboral, conscientes de la gravedad de la situación.

Gracias al trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al promover la justicia social en todo el ámbito laboral, se ha acrecentado el número de organizaciones que posibilitan incluir en sus procesos a personal con discapacidad garantizando el acceso de los puestos de trabajo, para un correcto desarrollo de las actividades laborales en base a sus fortalezas. (Lorenzo, 2016)

Es importante que las organizaciones, cada vez más, incluyan en sus estructuras de trabajo a personas objeto del presente estudio, según sus aptitudes y habilidades mediante procesos de inclusión que tengan una potencialización y acompañamiento, de igual manera es importante que las actividades que realizan las empresas entorno a esta situación sean recompensadas con estímulos tributarios que se deriven de políticas públicas.

En el Capítulo I se desarrollan los fundamentos teóricos sobre la discapacidad y los derechos de las personas con discapacidad en el marco de los Derechos Humanos, aspectos que serán alternados con la teoría general del derecho, así como con las normas del derecho laboral

ecuatoriano y la normativa existente para atender la discapacidad en el país y sobre todo en el sistema judicial en garantía de los derechos de este sector social.

Para que la presente investigación se enfoque de manera adecuada, es necesario indicar que los procesos históricos del derecho comprenden las épocas de positivización, generalización, internacionalización y especificación. En este contexto, las sociedades humanas se encuentran constituidas por individuos únicos y diversos, lo que implica una variedad de situaciones y condiciones, que dependerá de las características de estos. De esta manera, las construcciones teóricas que interpretan los hechos también serán diversas. Respecto a los fenómenos sociales, la discapacidad se constituye en uno de los más frágiles debido a las implicaciones que posee sobre las personas, sobre todo para las que están en esta condición y para sus familiares.

En el Capítulo II se analizarán los resultados obtenidos en la investigación de campo, a través de entrevistas sobre la situación laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador.

En el Capítulo III, se desarrolla la propuesta de ajustes razonables según el tipo de discapacidad para los procesos de inclusión laboral de personas trabajadoras sujetas al código de trabajo, y de igual manera, el plan de acción para la inclusión de personas con discapacidad, y es necesario reconocer que, dentro de un plan de inclusión laboral, se determinan ciertas características individuales entorno al proceso, la cual permite cierta eficiencia en el entorno laboral.

Capítulo I. Dignidad humana y el mundo laboral

1.1 Dignidad humana

Es preciso empezar por conceptualizar a la dignidad humana, como el origen, fundamento y fin de los derechos humanos, como atributo intrínseco al hombre, como un factor inherente de su condición humana, que no puede ni debe ser condicionada ni otorgada por méritos competitivos u honoríficos como en la antigua Roma, en donde se puede decir que era un bien o mercancía que muy pocos podían alcanzar, lo cual dejaba en claro la distinción entre quienes la tenían y los que no la poseían, estableciéndose para estos últimos tratos diferenciados apropiados a su condición de “indignos” (Vial Correa & Rodríguez Guerro, 2009).

Desde su núcleo más básico, en la sociedad romana, era jefe del clan o familia, aquel capaz de proveer cuidados y alimentación a su grupo; a su vez, era mucho más digno quien podía servir en la milicia y por tanto proveer de seguridad y logros expansivos a los incipientes imperios, repúblicas o estados. Esa idea de dignidad hizo que personas que tenían una situación de desventaja, ya sea por razón económica, raza, género o discapacidad, sean parte de otras clases sociales y por tanto merecedores de un trato distinto.

Posteriormente con el apareamiento del cristianismo, la dignidad se entendió como una virtud que cobijaba a todos aquellos que creían y practicaban las enseñanzas de Jesús y la palabra de Dios (Valls, 2015). Ahora, ¿por qué hablar de dignidad humana? La respuesta está en que al igual que el concepto de dignidad, los derechos humanos aparecieron y se configuraron desde una idea preconcebida del ser humano, mismo que debía tener una cierta capacidad de pensar, sentir, actuar y comunicarse dentro de su espacio social; todo ello para poder ser considerado agente moral, como lo diría Kant, capacitado para intervenir en el desarrollo social. De ahí, que las capacidades humanas fueron acreditando valor de acuerdo con el servicio o utilidad que podían prestar a favor de la sociedad.

En la época moderna el filósofo alemán Emanuel Kant, menciona que la dignidad es un valor propio de la persona y que la persona es un fin en sí misma, por esta razón no puede ser un medio o instrumento de uso o apropiación de otra por lo que calificó que la mentira, la explotación o la esclavitud son propósitos contrarios al ser humano (Lastra Lastra, 2015).

Para efectos del presente trabajo de investigación, se adoptará el concepto de dignidad humana del diccionario jurídico “La Voz del Derecho”:

“El principio de dignidad humana, se constituye como un mandato constitucional, un deber positivo, o un principio de acción, según el cual todas las autoridades del Estado sin excepción deben, en la medida de sus posibilidades jurídicas y materiales, realizar todas las conductas relacionadas con sus funciones...” (Diccionario Jurídico , 2014)

El concepto citado, otorga la calidad de principio a la palabra dignidad, es decir la coloca como un punto de origen, que genera y sin duda fundamenta cualquier acción humana, en especial se refiere a las funciones y el actuar de las autoridades, que están obligadas por su nivel de mandato constitucional y de norma escrita, base de toda acción público - privada.

De la misma manera, debe resaltarse que la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, exige el respeto de la dignidad inherente a la persona y, por su parte la carta de los derechos humanos en su Art.1, reconoce como persona a todo ser humano. Es decir, el hecho de tener un determinado color de piel, un determinado género, o de vivir en una condición de discapacidad, no resta dignidad, tampoco excluye a nadie de ser considerado como persona ni mengua su condición de ser humano.

En síntesis, se puede afirmar que los derechos humanos y la dignidad coexisten, en relación proporcionalmente directa con el ser humano. Son, por tanto, los derechos humanos el medio que protege la dignidad humana y, como el sustento y fin de los derechos; simbiosis, que redundando en generar un estado de bienestar, como entorno o hábitat del ser humano.

1.2 Derechos de personas con discapacidad y la igualdad humana

Para empezar con el presente apartado, es importante que el concepto de dignidad humana se refiere al respeto humano, sin embargo, es relativo porque se basa en la moral en la que se guie determinada sociedad, por lo que sería necesario llevar a cabo una socialización entre las diversas culturas para llegar a un consenso respecto a lo que se considera digno, y así provocar la universalidad de los derechos humanos como ente iusnaturalista, es decir, que todas las personas alrededor del mundo lo respeten por el mero hecho de que si se afecta la dignidad se vulneraría el resto de los valores que forman parte de los derechos humanos.

Ahora bien, la dignidad como tal permite la construcción de ciudadanía mediante la integración de derechos humanos, que en el caso de la presente investigación podría ser un eje operativo inclusivo, porque se propiciaría a las personas y a los grupos llevar a cabo un control de las políticas emanadas del aparato público en caso de que no se llegará a respetar la dignidad humana como fundamento axiológico en sus distintas variantes que son: integración; satisfacción de necesidades básicas; oportunidad sin distinción, entre otras.

Respecto a la discapacidad y su definición resulta necesario mencionar que este ha sido un tema de gran debate en los últimos años, que han provocado diversos criterios, sin embargo, para efectos de la presente investigación es importante indicar los distintos tipos de capacidad que existen: discapacidades sensoriales y de la comunicación; discapacidades motrices; discapacidades mentales; discapacidades múltiples y otras.

Ahora bien, es importante indicar que según él (Diccionario Jurídico , 2014) la dignidad humana se considera como el fundamento de todos los derechos humanos al reconocer la dignidad intrínseca y los derechos iguales e inalienables a todos los miembros de la familia humana, y, asimismo, el respeto a la dignidad humana es el mandato que vincula a todos los poderes públicos.

La cuestión de los Derechos de la personas con discapacidad, es un tema de permanente actualidad y desarrollo, más aún en el campo normativo, por lo que puede ser una oportunidad para acercar reflexiones abstractas al ámbito real y concreto, de donde pueden emerger retos teóricos importantes mientras se evidencian y plantean soluciones a posibles vacíos derivados de confrontar los postulados básicos de la teoría general del derecho con la realidad social de la población en situación de discapacidad.

Para orientar adecuadamente la presente investigación dentro de los procesos históricos del derecho, que comprenden las épocas de: positivización, generalización, internacionalización y especificación; se debe indicar que, el desarrollo de las personas con discapacidad, debe encasillarse dentro del proceso de generalización, porque, al contrario de lo que se podría pensar, el posicionar el desarrollo de las personas dentro del período de especificación, al igual que el de otros grupos sociales de atención prioritaria, se estaría sugiriendo como necesaria una condición de trato especial o diferenciado.

Lo anterior puede ser explicado, porque si bien las personas con discapacidad necesitan consideraciones orientadas a atender sus específicas maneras de pensar, movilizarse, comunicarse y relacionarse, las mismas son necesarias para apenas recién alcanzar la universalización de los derechos, que sí son accesibles y universales para los demás.

Al igual que el principio de dignidad humana, dentro del período histórico del derecho, conocido como positivación, se enuncia otro postulado importante para los propósitos de esta investigación, el principio al que se hace alusión es el de igualdad. En efecto, libertad, igualdad y confraternidad fueron los postulados de la revolución francesa y se acoge el principio de igualdad como valor que fundamenta la democracia y que tenía por propósito equiparar el poder que en aquel entonces era monopolio de la clase burguesa, propuesta como condición necesaria para el respeto de los denominados “derechos del hombre” (Castillo S.).

1.3 Derecho de igualdad y no discriminación

La Constitución del Ecuador en el numeral 2, del Art.11, consagra el principio de igualdad y no discriminación. La Carta Fundamental de Derechos Humanos, al referirse al principio de igualdad, establece en su Art.1 y Art.24 el valor substancial del principio de igualdad. Por una parte, se hace referencia al respeto de la igualdad de los hombres entre sí y ante la ley; y por otra, se enfatiza en que todo estado tiene la obligación no solo de respetar lo anteriormente dicho sino también, tiene que establecer iniciativas gubernamentales encaminadas a su garantía y a la eliminación de cualquier trato contrario que menoscabe el ejercicio del principio de igualdad (Carbonell, 2007).

Estos actos opuestos al principio de igualdad recibirán el nombre de discriminación, y se referirán a toda acción y omisión encaminada a dar un trato distinto no justificado basado en establecer categorías de distinción entre los hombres, aspecto que se lo desarrollará posteriormente. Regresando al principio de igualdad, también se debe indicar, que ocupa un nivel de mandato y punto de origen de toda norma y actuación del Estado; en cuya aplicación práctica se distinguen, dos formas claras de concebirlo, se hablará por tanto de la igualdad formal y de la igualdad material.

La igualdad formal, se refiere al ejercicio del rol normativo del principio de igualdad, mismo que de manera abstracta se imprime en la legislación de un país y persiste en la misma como instrumento jurídico al que se puede apelar en caso de ser necesario. Por otra parte, el ámbito material del principio se refiere al hecho fáctico en donde la norma es expuesta a su aplicación en la realidad de la convivencia humana en donde tratará de corregir desigualdades entre los hombres y ante el estado o gobierno; así, según el diccionario panhispánico del español jurídico señala, al referirse a la igualdad material:

Mandato a los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad entre los individuos y los grupos sea efectiva en la realidad de las cosas y no solo en las normas, removiendo los obstáculos que dificulten o impidan su plenitud (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2020).

Concomitantemente, se debe señalar que, el concepto de igualdad difiere del concepto de igualdad de oportunidades, por lo que se detallarán sus diferencias, necesarias para una adecuada comprensión del ámbito de desarrollo de la presente investigación. Para diferenciar el principio de igualdad que ha sido definido en párrafos anteriores, del concepto de igualdad de oportunidades es preciso acoger el concepto del diccionario panhispánico del español jurídico que señala:

Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo o razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2020).

El citado concepto, hace énfasis en que la igualdad de oportunidades es un Estado de convivencia social, en donde se han eliminado toda forma de discriminación y, por tanto; el disfrute de los derechos humanos se prodiga igualitariamente para todos. Queda claro, que la diferencia entre igualdad como principio, tiene su marco de acción normativa e instrumental, en el propósito de establecer las condiciones adecuadas que permitan alcanzar un ámbito libre de discriminación y tratos diferenciados injustificados; en donde las personas convivan en la denominada igualdad de oportunidades, como un fin político, social y económico.

El concepto de igualdad material y el de igualdad de oportunidades, ameritan ser explicados, porque como objetivos específicos de la presente investigación. Se confrontarán los preceptos del derecho laboral ecuatoriano, con las características de quienes viven una situación de discapacidad, que pueden presentar conflictos jurídicos que incurrirían en un problema de igualdad material y fenómenos discriminatorios, que se tratarán de resolver mediante la aplicación de acciones afirmativas o ajustes razonables, para ejercer el derecho al trabajo o entre quienes pudieran intervenir como partes de un proceso judicial o en la garantía de acceder a la justicia bajo un debido proceso, tutela judicial efectiva y seguridad laboral; que no mengue ni limite su condición de ser humano.

1.4 Derechos de diversidad e identidad

El derecho a la identidad hace alusión al hecho de que todo ser humano al nacer, lo hace perteneciendo a un seno familiar y este a su vez pertenece a un grupo social que se encuentra conformado por rasgos y características comunes que los unifican y a la vez los distinguen de los demás. Esta pertenencia del individuo no depende de su voluntad, y estos rasgos terminan por constituirse elementos significativos de su identidad individual y colectiva.

El derecho a la diversidad, por su parte, se enfoca en que estos rasgos distinguen a los individuos de otros, y se generan entre estos grupos ciertas particularidades en su interacción como partes de una sociedad. (Barreiro Carril). Se establecen así las primeras diferencias en cuanto el ser humano comienza a organizarse socialmente y a interactuar con factores como la caza, el alimento, el poder, el dinero, la raza, el género e incluso la condición de salud.

Es en este punto de la historia humana, en donde los grupos generan antagonismos y se embarcan en una lucha permanente por acceder a recursos escasos y a ciertos estándares de vida que satisfagan sus necesidades de todo tipo. Paralelamente se desarrollan los principios de dignidad e igualdad, en donde como habíamos manifestado, era más digno aquel que podía proveer de alimento, protección y seguridad a los demás.

Por otra parte, era indigno o no igual aquel que por su condición de vida, ya sea económica, raza o salud; no podía contribuir con tales fines. Aparecieron así las denominadas “categorías sospechosas de distinción”, según las denomina Ronald Dworkin en su obra

“Derechos en Serio”; que no son otras cosas que parámetros mediante los cuales opera la discriminación, que evolucionaron a la par del ser humano llegando a establecerse como mecanismos estructurales de dominación y limitación de derechos humanos.

Resulta imperativo entender la interacción entre los derechos de identidad y diversidad con el principio de igualdad, debido a que estos derechos permiten comprender que el género humano es a la vez un todo comunitario, pero que, en los planos individual y colectivo, presenta diferencias substanciales que los distinguen entre sí. Debiendo reflexionar en que muchas de esas distinciones han sido impositivamente aplicadas a lo largo de su historia, generando brechas de acceso a los recursos y a los derechos humanos, que en primera instancia eran solo privilegios reservados para los miembros de una clase social determinada, lo cual solo perpetuó condiciones de vida inequitativa entre unos grupos sociales que monopolizaron el poder y los recursos, y aquellos que no tenían las capacidades o los medios para arrebatárselos. En todo caso esa sistematización del uso de la fuerza sobre los menos oprimidos o capacitados hizo que aparecieran grupos claramente distinguidos por su condición de vida, marcada, por la clase social, la dinastía, el dinero, la raza, el género, la enfermedad e incluso la situación de discapacidad.

En la actualidad, luego de que la ciencia social ha evolucionado en sus diferentes matices, y posterior a las guerras mundiales, se comienza por reconocer la existencia de inequidades sociales muy marcadas y derivadas de los afanes conquistadores e imperialistas del hombre. Es a partir de la declaración de los derechos humanos en donde en primera instancia se reconoce las características diferenciadoras de distintos grupos sociales como el de los negros, las mujeres e incluso las personas con discapacidad.

Así, a partir de la década de los 70, se comienza por establecer políticas estatales orientadas a equiparar las oportunidades sociales de acceso a los derechos humanos de minorías sociales y étnicas históricamente vulneradas en sus derechos, apareciendo las primeras acciones positivas, que posteriormente se denominaron bajo el concepto de discriminación inversa y actualmente se las conoce bajo el nombre de medidas de acción afirmativa o ajustes razonables según la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (Rodríguez Zepeda, 2007).

1.5 Ajustes razonables

Es necesario entender que son los ajustes razonables, y para el propósito de este estudio se acoge el concepto según Cayo; así, el ajuste razonable corresponde a una:

(...) conducta positiva de actuación del sujeto obligado por norma jurídica consistente en realizar modificaciones y adaptaciones adecuadas del entorno, entendido en un sentido lato, a las necesidades específicas de las personas con discapacidad en todas las situaciones particulares que éstas puedan encontrarse a fin de permitir en esos casos el acceso o el ejercicio de sus derechos y su participación comunitaria en plenitud, siempre que dicho deber no suponga una carga indebida, interpretada con arreglo a los criterios legales, para la persona obligada y no alcancen a la situación particular las obligaciones genéricas de igualdad, no discriminación y accesibilidad universal (Cayo Pérez Bueno, 2003-2012).

Dicho concepto está enmarcado en lo que señala la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad:

(...) se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CPCD), 2008).

En sus orígenes, los ajustes razonables se aplicaron bajo el fundamento filosófico de pluralismo ideológico, en sociedades interculturales democráticas como la de Estados Unidos y Canadá; en primera instancia, se las reconocía como acuerdos jurídicos que tenía la función de prevenir posibles casos de discriminación sobre comunidades religiosas y grupos minoritarios en condición de vulnerabilidad.

Dichas manifestaciones, fueron más visibles durante los gobiernos de Jhon F. Kenedy y Harrison Truman, en Estados Unidos. Posteriormente, Ronald Dwolkin las reconoce como acciones positivas de discriminación inversa, ya que estaban orientadas a corregir los efectos de la discriminación, que para los años 80 tenía un carácter sistémico, y a la vez manifestó que las mismas debían cumplir con dos propósitos: el primero giraba en torno al concepto de justicia, es decir, se planteaba la reflexión sobre si eran justas o no. La segunda consideración, estaba en relación con el cumplimiento de los objetivos para los cuales fueron propuestas mencionadas acciones positivas (Carbonell, 2007).

Se debe enfatizar en que el objetivo de los ajustes razonables radica en prevenir y eliminar cualquier situación generadora de un acto discriminatorio, mismo que puede ser directo o indirecto, así se entenderá que la discriminación: “se fundamenta en la estigmatización de ciertas características o atributos sociales dando paso a conductas que lesionan e inhabilitan a las personas para ejercer un derecho o disfrutar de alguna oportunidad” (Instituto nacional de las mujeres, 2003).

La discriminación directa, es aquella que se ejerce como su nombre lo dice, de forma directa sobre el individuo o grupo social; coartando el ejercicio de su derecho, mientras que, la discriminación indirecta, utiliza un instrumento, medio o recurso que desvía el acto discriminatorio o lo disfraza, pero que su resultado es el mismo sobre los sujetos pasivos.

El desarrollo de la presente investigación, como se señaló en el inicio, tendrá como público objeto de estudio y beneficiario, a las personas en condición de discapacidad dentro del enfoque del modelo biopsicosocial de derechos humanos. Para entender que implica dicho modelo, es preciso contextualizar históricamente las concepciones y el desarrollo evolutivo del concepto de discapacidad en relación directa con los diferentes modelos de gestión propuestos para atender su realidad social.

Correlacionalmente, el concepto de discapacidad al igual que los modelos de gestión aplicados para su atención, a lo largo de la historia humana, han evolucionado desde una perspectiva antropocéntrica, que establecía a la discapacidad como un factor intrínseco del hombre, derivado de una maldición, hechizo, o en síntesis de una degeneración o menoscabo de su condición humana; razón por la que, se otorgó un trato excluyente y de menor valor, acuñándose en la sociedad, el lenguaje peyorativo y discriminatorio que abundaba en conceptos como el de minusválido, disminuido, patojo, limitado, tuerto, inocente, sencillo, impedido, loco, tarado, tonto; entre otras concepciones que preexistieron al concepto actual de discapacidad, que enfatizaban en asignar y diferenciar el valor que esas personas tenían, frente a sus congéneres que no estaban cobijados por esta situación de vida. Algunas de estas palabras persisten incluidas en muchos de los códigos civiles de Latinoamérica.

1.6 Gestión de discapacidad

Los modelos de gestión de la discapacidad evolucionaron por su parte desde una perspectiva de exclusión y prescindencia, que destinaban a la muerte a aquellos nacidos con discapacidad, según lo narran las tragedias griegas, hasta la actual concepción que considera a la persona con discapacidad desde un enfoque de derechos humanos y por tanto los respeta como parte de la sociedad. Se entiende que este concepto al igual que el del racismo, es impuesto por la sociedad que condiciona y limita la vida de quienes viven una situación de discapacidad.

Por tanto, el actual concepto considera a la persona con discapacidad, como un sujeto dotado de dignidad, ya que es un fin en sí mismo como lo diría Kant, reconoce su condición de persona y por tanto sujeto de derechos al igual que cualquier otro ser humano. Lo considera desde su diversidad como una persona con necesidades similares a los demás, con específicas y diferentes maneras de satisfacerlas y sobre todo establece que su condición de discapacidad se origina en la sociedad, que no ha previsto adecuadamente su configuración para que quien tiene una situación especial de moverse, comunicarse, pensar sentir o actuar, pueda disfrutar de ese contexto humano llamado sociedad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, establece el concepto actual de discapacidad como:

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. (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CPCD), 2008)

Así, al referir al modelo social de derechos, empieza por alejarse de los modelos de gestión del pasado, en los que las personas con discapacidad eran rechazadas de diversas maneras, y por tanto actualmente incluso rechaza el aborto por situación de discapacidad, es decir fomenta el respeto a la vida. Por otra parte, reconoce su derecho de participación en la sociedad y el acceso a sus servicios públicos como medios de formación y fortalecimiento de su identidad y desarrollo de sus facultades personales y profesionales en un medio inclusivo

que lo acoja con calidad y calidez, procurándole un medio adecuado de vida digna, basándose en conceptos como el de diseño universal y el de sociedad para todos.

1.7 Inclusión laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que en todo el mundo existen alrededor de 386 millones de personas que poseen discapacidad que se encuentran en una edad propicia para desarrollar actividades laborales. Estas personas tienen todo el potencial necesario para incorporarse al ámbito laboral y aportar al desarrollo de cada uno de sus países, como trabajadores y empresarios y cuentan con toda la predisposición para hacerlo. (Mascayano, 2016)

Muchos empresarios han descubierto este potencial. Algunos gobiernos han promulgado varias leyes, han formulado políticas y ejecutan programas que van direccionados a promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad que buscan un empleo o de aquellas que han perdido el mismo por su situación de discapacidad. Sin embargo, ante la falta de acción de ciertos gobiernos, distintos colectivos representativos han asumido las actividades de promoción de inclusión laboral, conscientes de la gravedad de la situación.

Gracias al trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al promover la justicia social en todo el ámbito laboral, se ha acrecentado el número de organizaciones que posibilitan incluir en sus procesos a personal con discapacidad garantizando el acceso de los puestos de trabajo, para un correcto desarrollo de las actividades laborales en base a sus fortalezas. (Lorenzo, 2016)

Es importante que las organizaciones cada vez más incluyan en sus estructuras de trabajo a personas con discapacidad, según sus aptitudes y habilidades mediante procesos de inclusión que tengan una potencialización y acompañamiento, de igual manera es importante que las actividades que realizan las empresas en torno a esta situación sean recompensadas en la generación de estímulos tributarios que se deriven de políticas públicas.

En las sociedades latinoamericanas la vulnerabilidad, el desempleo y las pocas oportunidades son barreras que hacen difícil el proceso de inclusión laboral. Las normativas que se encuentran establecidas no pueden ser los únicos mecanismos que se emplean para promover la igualdad de oportunidades de este sector. De igual manera es relevante de contemplar la responsabilidad de las personas encargadas de los procesos de selección de personal, porque en este sentido es importante la generación de empatía hacia estas personas. (Paz, 2020)

La inclusión laboral en Latinoamérica se encuentra en un estado embrionario. Los países del sector recién empiezan a crear políticas públicas para transformar la vida de personas con discapacidad. Por otro lado, Latinoamérica es caracterizada por poseer altos índices de desigualdad, especialmente en países como Chile, Brasil, Colombia y Honduras.

Uno de los problemas más notorios de Latinoamérica es el alto nivel de exclusión por la desigualdad en la distribución de los ingresos y la fragmentación cultural y social de los países. La exclusión trasciende más allá de la pobreza, tiene que ver con la no participación en los distintos ámbitos de la vida social y con la falta de un proyecto de vida. La población de personas con discapacidad es sin duda alguna uno de los grupos más excluidos y que tiene más barreras para el ejercicio de sus derechos económicos, civiles, políticos, culturales y sociales. (Linares, 2018)

A pesar de la evidente presencia de personas con discapacidad, en la agenda pública y los distintos avances normativos en los países de la región, aún existe un extenso camino por recorrer y superar la gran situación de exclusión que sufren este grupo de la sociedad: Si bien no existen datos cien por ciento confiables, la información que se dispone permite confirmar que un porcentaje alto vive en situación precaria y de igual manera son víctimas de discriminación y por lo general no tienen voz, ni voto en las situaciones que afectan sus vidas y a las sociedades en las que conviven.

La inclusión laboral es el proceso sistemático para la inclusión de una persona en una actividad productiva o empresarial, siempre que reúna las condiciones que requiere la empresa. En el proceso de integración laboral, se llevan a cabo actividades transitorias que se enfocan

en inclinaciones modernas para la contratación de aspirantes a una plaza laboral, bajo un régimen de políticas públicas y en función a condiciones educativas, sociales, empresariales y de interés para el contratante.

Es de gran relevancia establecer el perfil del cargo, en donde se indique las capacidades de la persona y las exigencias de las obligaciones para la cual se necesita una persona con discapacidad y eludir después de su contratación la defección laboral, todo lo señalado dependerá de los objetivos a los que busquen llegar las empresas. En la sociedad la inclusión laboral es un componente de gran importancia para disminuir las brechas de desigualdades ante las diferentes oportunidades. (Antonio, 2015)

Se debe garantizar a todas las personas, según su condición económica, social y física, el acceso a las actividades laborales como medio para alcanzar ingresos que les brinden la oportunidad de tener una mejor vida. La inclusión laboral posee un impacto en aspectos sociológicos porque forma parte de un proceso transitorio que brinda a las personas ser coprotagonistas en el desarrollo de la economía de un país.

En un contexto social y convencional que se desarrolla dentro de la inclusión laboral, aún existen limitantes y deserciones entre las personas que poseen discapacidad, el motivo es porque no se aplican políticas públicas que sean obedecidas por parte de las empresas, para garantizar la inclusión laboral, donde se respeten todas las disposiciones legales. Por otro lado, aún se presentan circunstancias que no son favorables para una persona con discapacidad que no puede disfrutar de su derecho de ser parte de actividades económicas, por ser considerado limitado por sus problemas físicos, auditivos, visuales, sensoriales, entre otros. (Espinoza, 2018)

Según datos del Servicio de Integración Laboral de Personas con Discapacidad (SIL), indica que la deserción laboral se suele presentar por la insatisfacción del puesto laboral, el salario, mal clima laboral, entre otros. Un ejemplo en que se indica que las instituciones del Estado, al contar históricamente muy poca credibilidad y un desempeño cuestionado por parte de sus empleados, provoca un mal entorno laboral.

A escala mundial, alrededor de mil millones de personas poseen discapacidad, esto significa el 15% de la población en el mundo, cerca del 80 % de esta cifra, se encuentran en

edad de trabajar, según cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Según la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL), Ecuador es el país de Latinoamérica con el nivel más alto de personas con discapacidad, seguido por México y Panamá (CEPAL/OIT, 2017).

En Ecuador la inclusión laboral de personas con discapacidad es una realidad que hoy en día se vive de una forma positiva, al fomentar el respeto los derechos humanos a los que todas las personas poseen sin ningún tipo de distinción. Sin embargo, aún falta reforzar y cumplir las políticas de Estado, por lo que, al considerarles como un grupo de atención prioritaria, la inclusión laboral brinda la oportunidad de mejorar las condiciones de vida, mantener a sus familias y a ser personas productivas para el pleno desarrollo de la sociedad ecuatoriana. (Heras, 2018)

El tema de las discapacidades incluye a las personas que poseen algún o tipo, o varios, de limitación para ejecutar cierta actividad diaria, por lo que presentan necesidades especiales para satisfacer y suplir dichas limitaciones. El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades del Ecuador, de forma práctica los ha agrupado en 5 clases que son: visual, auditiva, intelectual, física y psicosocial.

La primera ley en torno a las discapacidades, en Ecuador, data del año 1965 en donde se aprueba la primera Ley del Ciego, norma que se reconoce como pionera en la legislación latinoamericana con relación a este tema. Cabe recalcar que, en la década del 70, por las condiciones económicas favorables a partir del boom petrolero, el sector público lleva a cabo acciones de importancia en las áreas de educación, salud y bienestar social.

En el Estado de justicia social y derechos; la tasa de desempleo de las personas con discapacidad, según el Instituto Nacional de Estadísticas y censos (INEC) al 2017 supera el 70%. Aunque la constitución (CRE) y la ley Orgánica de Discapacidades (LOD) contemplen normativa que reconoce el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, mismas que, deben vencer diferentes barreras, físicas, económicas y sociales que dificultan su acceso al mercado laboral.

En la actualidad, en términos generales es difícil encontrar trabajo, pero para las personas con discapacidad, el panorama es aún más desalentador, ya que apenas el 26% de las personas con discapacidad en edad de trabajar cuentan con un trabajo, mientras que el 74%, está desempleada. Estadísticas que son aún peores si consideramos las variables de género, tipos de discapacidad, niveles de satisfacción y empleo adecuado (CEPAL/OIT, 2017).

Aproximadamente en Ecuador el 45% del total de personas con discapacidad registradas en el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) poseen discapacidad física, seguida por la discapacidad intelectual con el 23%. El CONADIS reporta que en los últimos años en el país existieron alrededor de 433169 personas con discapacidad y se sabe que 65804 de ellas se encuentran en una situación laboralmente activa en distintas áreas (INEC, 2020).

De igual manera mediante un reporte del registro de ciudadanos por tipo de discapacidad se da a saber que en el país, el 55% de los ciudadanos que sufren discapacidad se encuentran en un trabajo, poseen una deficiencia física, seguida por la auditiva con el 17% y la visual con 15%. A pesar de que existe un significativo número de personas con discapacidades incluidas en el ámbito laboral, el mismo no llega al 25% del total que se encuentran en edad para trabajar, según cifras del CONADIS. (Sánchez, 2018). Estas cifras denotan que todavía existen problemas para el Gobierno, quienes son los responsables directos de asegurar que se cumplan con las políticas de Estado y los acuerdos ministeriales en el tema inclusión laboral y social de las personas con discapacidad en todo el país; aunque el cumplimiento de la inclusión laboral de personas con discapacidad es parte de las metas a las que deben llegar, no únicamente el gobierno, sino de igual manera las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), fundaciones y ministerios.

Para que se cumplan los principios que se establecen en el Plan Nacional de Desarrollo y la Ley Orgánica de Discapacidades, teniendo en cuenta que las personas con discapacidad aún se encuentran excluidos de los distintos sectores productivos. Hay que señalar que, en varias instituciones, la resistencia que se tiene en el ámbito laboral para la inclusión de personas con discapacidad forma parte de las barreras sociales que se encuentran anexadas a situaciones de conducta, laborales, culturales, en donde a este grupo de personas se las considera incapaces de ejecutar una labor operativa, administrativa o productiva.

Lo que se intenta es garantizar los derechos de las personas con discapacidad, a través del amparo legal, con la finalidad de promover dentro de la sociedad el manejo de un comportamiento igualitario en donde se promueva la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad, suprimiendo la discriminación que incentivaba a que se cometan injusticias y acciones inhumanas.

A través de un procedimiento transitorio se ha podido cambiar parte de esta errónea percepción y lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad para que puedan gozar de los mismos derechos que toda la ciudadanía en general posee. Es importante señalar que la Vicepresidencia del Ecuador en período 2015-2017 mediante el programa “Joaquín Gallegos Lara” actualizó los datos de las personas con discapacidad, lo que resultó predominante en la elaboración de políticas públicas y la instauración de un cuerpo legal dirigido a la protección de las personas con discapacidad para garantizarles el goce de los derechos establecidos en la Norma Suprema, fortaleciendo todas las acciones de control pertinentes a la inclusión laboral.

1.8 Discriminación laboral

La OMS señala que la discapacidad es un término general que contiene las deficiencias, los limitantes de la actividad y las prohibiciones de la participación, por ende, la discapacidad es fenómeno difícil que resalta una interacción entre las particularidades del organismo humano y las características de la sociedad en la que se desarrolla. La discapacidad ocasiona en la persona que la padece dificultades para ejecutar actividades de manera normal, pero que no lo convierte en incapaz de ser parte del ámbito laboral, a pesar de algunas restricciones según al nivel de capacidad.

Es importante señalar que las limitaciones físicas, no garantizan el poder relacionarse de forma normal en el entorno social. Por lo tanto, respecto a la participación de las personas con discapacidad en el campo laboral, es aún un problema, que se lo ha corregido pese a que se han realizado esfuerzos por hacer respetar los derechos de estas personas, siempre tomando en cuenta sus conocimientos y habilidades. (Pico, 2017)

En el sector público y privado, se intenta eliminar la idea de que las personas con discapacidad son personas limitadas, y no son capaces de realizar funciones operativas o administrativas, es evidente que la finalidad es discernir estos fundamentos y tener en cuenta los atributos que tienen en torno a motivación para seguir un proceso progresivo y formativo en un puesto de trabajo, por lo que será importante el apoyo por parte del Estado para regular el sector laboral y se pueda dar la inclusión laboral y social para personas con discapacidad.

A pesar de que se ha dado un arduo trabajo, para incluir a las personas con discapacidad en el entorno laboral, la discapacidad en distintos aspectos aún es un estereotipo en cuanto a la opinión de las empresas en el tema de la contratación de estas personas, en donde por ejemplo se excluyen, a personas en silla de ruedas, sordos, entre otros. La ejecución de políticas públicas y preceptos laborales muchas veces no es suficiente (García, 2017), porque operativamente las empresas no instauran en sus planes los recursos que otorguen viabilizar correctamente la integración de las personas con discapacidad dentro de sus equipos de trabajo. Resulta aún más grave la evasión de obligaciones que tiene el empleador, al no obedecer las disposiciones legales entorno a la protección integral de discapacidades. Varias empresas de igual manera consideran en detalle la contratación de una persona con discapacidad, porque consideran que es una inversión en lo referente a sistemas de acceso y recursos para este tipo de personas.

En las grandes empresas se incrementa el número de personas con discapacidad, lo que en varios casos consideran que se acrecentará el costo de los mecanismos de accesibilidad. La ausencia de un comportamiento social integral ha sido un componente discriminatorio a la hora de la inclusión laboral de la persona con discapacidad, lo que podría conducir a la deserción laboral después de su contratación.

1.9 La convencionalidad y la Constitución en el contexto de discapacidad

La Norma Suprema de la República del Ecuador contiene leyes que se encuentran ligadas en el fortalecimiento y protección del bienestar social de los ciudadanos, entre ellos las personas con discapacidad. La finalidad es garantizar, los derechos de los ciudadanos que poseen limitaciones motrices, intelectuales o sensoriales, para que puedan disfrutar de un trabajo, educación, salud e igualdad social en un entorno en el que aún se dan prácticas discriminatorias.

En el Art.47 numeral 5 de la Norma Suprema, indica que se reconoce los derechos de las personas con discapacidad, al trabajo en igualdad de condiciones y oportunidades, que promueva sus potencialidades y capacidades, mediante políticas que faciliten su incorporación tanto en entidades públicas como en privadas. Cabe señalar que corresponde al Estado establecer medidas que aseguren la protección de las personas con discapacidad (Heras, 2018); para lo cual, mediante sus distintos ministerios, incluye de manera participativa a la sociedad y de forma directa a las empresas, brindando información actualizada. De esta manera se ha logrado parte de un cambio en la mentalidad de los ciudadanos al otorgar oportunidades para las personas con limitaciones físicas o sensoriales al interior del campo laboral.

Art.11.1 de la Constitución reconoce que todas las personas son iguales en deberes, derechos y oportunidades, para lo cual se deben desarrollar medidas afirmativas, para que se promueva la igualdad real en favor de los derechos de quienes se encuentran en situación de desigualdad; mientras que el Art. 35 reconoce la atención prioritaria a las personas con discapacidad y a quienes adolezcan de enfermedades catastróficas, entre otras

En cuanto a la Declaración Universal de Derechos Humanos, se tiene lo siguiente:

Art. 1, desarrolla que los seres humanos nacen en libertad e igualdad en dignidad y derechos y por estar dotados de razón y conciencia, por tanto, se deben comportar de forma fraterna entre sí.

Art. 2, las personas tienen los derechos y libertades que se proclaman en la declaración, sin que se haga distinción de ninguna índole o cualquier condición.

Respecto de la Convención de Derechos de las personas con discapacidad, se tiene lo siguiente:

El Art. 27 desarrolla el trabajo y empleo, en este sentido los Estados parte reconocen a las personas con discapacidad el derecho al trabajo, en igualdad de condiciones, lo que extiende la oportunidad de que se ganen la vida, a través de un trabajo elegido con libertad y en un mercado, abierto, inclusivo y accesible, dentro de lo cual se debe reconocer los siguientes aspectos:

- a) Que se prohíba la discriminación por discapacidad, respetando cualquier forma de empleo y en donde se incluyan las condiciones de selección, contratación, continuidad, en una realidad segura y saludable.
- b) Que se protejan sus derechos en igualdad de condiciones, justas y favorables. De forma específica la igualdad en la remuneración, protegiendo del acoso y reparándoles por los agravios que puedan sufrir.
- c) Asegurar que ejerzan sus derechos laborales y sindicales.
- d) Que tengan acceso efectivo a programas técnicos y vocacionales, formación profesional continua.
- e) Apoyo en la búsqueda, promoción, obtención y mantenimiento del empleo.
- f) Que se promueva la oportunidad empresarial, en donde puedan crear empresas independientes.
- g) Que se promueva el empleo en el sector público
- h) Que se promueva el empleo en el sector privado, mediante políticas, incentivos, programas, etc.
- i) Velar la implementación de ajustes razonables en los trabajos.
- j) Que se promueva la contratación de personas con discapacidad bajo experiencia laboral y mercado abierto

Desarrollar programas de rehabilitación en el plano vocacional, profesional y de mantenimiento.

1. 10 Código de Trabajo en Ecuador

En lo referente al Código de Trabajo, Registro Oficial 167 del 16 de diciembre del año 2005, y luego de la reforma efectuada en septiembre del año 2012, se ha intentado regular las actividades empresariales y vigilar que se cumplan las obligaciones por parte del empleador y sus trabajadores y garantizar de igual manera la inclusión laboral de las personas con discapacidad como parte del bienestar social.

Como un derecho que se encuentra garantizado para todos los ciudadanos, en el Art.42 se indica que el empleador, sea este público o privado, que posea un número de al menos veinticinco trabajadores, se encuentra en la obligación de contratar, al menos una persona con discapacidad, en labores regulares que sean apropiadas con su condición física, conocimientos y habilidades individuales, notándose los principios de diversidad de discapacidad y equidad de género. (Sánchez, 2018)

Dentro del Código Laboral, en el capítulo VI sobre los salarios, sueldos, utilidades, bonificaciones, remuneraciones adicionales, en el Art.79 se indica sobre la igualdad de la remuneración, a igual trabajo, igual remuneración, sin discriminación por nacimiento, sexo, edad, color, etnia, idioma, origen social, religión, orientación sexual, discapacidad o diferencia de cualquier tipo, más la especialización y práctica en la realización del trabajo se tomarán en cuenta para la remuneración.

Si dentro del proceso de contratación, se incumple el contratar a una persona con discapacidad por parte del empleador tendrá una multa de diez salarios básico-unificados por mes para las empresas del sector privado, pero en las empresas públicas la sanción será de tipo administrativa a la autoridad competente con el descuento de una remuneración básica, sanción y multa que la impondrá el director general de Trabajo.

El Código de Trabajo (CT), en el Art.42 numeral 33 establece que por cada 25 empleados del sector público o privado debe existir una persona con discapacidad dentro de la nómina de trabajadores y, en caso de incumplimiento se establece una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general. Sin embargo, el problema incluso pasa por lo actitudinal de los dueños de los medios de producción, quienes prefieren pagar la multa y no cumplir con dicho requerimiento, sabiendo inclusive que existen prebendas tributarias que tratan de incentivar su cooperación.

Por otra parte, las personas con discapacidad, también enfrentan disposiciones existentes en el mismo CT, que relativamente afectan a ese porcentaje de inclusión, ya que las empresas pueden contratar únicamente al 4% de personas con discapacidad, si en su nómina general se encuentran contratadas personas que estén calificadas como sustitutos laborales de personas con discapacidad, categoría que se la otorga a quienes sean sustento económico o representantes legales de una persona que por su condición de discapacidad severa y limitante, superior al 50%, no puede trabajar.

El número de personas con discapacidad que trabaja, según las estadísticas del Consejo Nacional para la Igualdad en Discapacidades, son 68.901 personas hasta el 2022. La problemática social, no solo se queda en la ley o en la insensibilidad de los dueños de los medios de producción, sino también se profundiza, ya que para su análisis se debe enfocar aspectos como el de la brecha tecnológica, acceso a la información y sistemas alternativos de comunicación, entre otras variables; como el nivel de instrucción, que pese a ser superado por muchas personas con discapacidad, el mismo no ha contribuido a mejorar dicha realidad.

Respecto de la Ley Orgánica de discapacidades, se tiene lo siguiente:

El Art. 47 desarrolla la inclusión laboral, estableciendo que, en los trabajos de orden público o privado, en el que exista un mínimo de 25 empleados, deben contratar obligatoriamente un 4% del personal que tengan alguna condición de discapacidad.

El Art. 48 se refiere a los sustitutos, se refiere a las personas que estén a cargo de una persona con discapacidad, pueden formar parte del porcentaje de inclusión laboral.

El Art. 50 desarrolla los mecanismos de selección de empleo, en donde las instituciones públicas o privadas deben adecuar y cumplir con los requisitos y medios de selección de empleo, con el fin de integrar a las personas con discapacidad.

Con relación al entonces Ministerio de Relaciones Laborales: Acuerdo N ° 41 del año 2013, se tiene lo siguiente:

Art. 2, tiene como objeto que se norme el procedimiento para el registro de trabajadores sustitutos o personas con discapacidad, en función de los lineamientos constitucionales y la Ley Orgánica de Discapacidad.

En cuanto a los inspectores de trabajo, se debe regir en función de lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo a partir del 29 de diciembre de 2016, en donde se regula y establece los procedimientos que se deben aplicar en las inspecciones integrales que se deben llevar a cabo por inspectores y directores regionales con relación a las obligaciones laborales que tienen los empleadores del sector privado con relación al trabajo infantil, grupos de atención prioritaria, seguridad y salud en el trabajo y las que ya se ha explicado en función del Código de Trabajo.

La normativa establece las funciones de las autoridades administrativas en materia laboral, específicamente en el caso de directores regionales, coordinadores de inspectores de trabajo, inspectores de trabajo, director de seguridad y salud laboral. Entre los diferentes tipos de inspecciones que se llevan a cabo, se reconoce la inspección integral y la focalizada.

La inspección integral, se desarrolla en función de vigilar o verificar el cumplimiento del orden jurídico laboral con relación a las condiciones de trabajo y la protección de trabajadores en el ejercicio de las actividades laborales. La inspección focalizada, se refiere a un determinado punto u objeto de protección de derechos laborales, esta se puede dar en base a una denuncia de un trabajador que conozca de alguna infracción en una empresa.

Para que se determine el incumplimiento del orden jurídico laboral, los funcionarios pueden hacerlo por medio de procesos de verificación electrónica e inspección de campo. Respecto de los primeros, se aplican a las empresas por medio del uso de medios electrónicos, puesto que la verificación del incumplimiento se califica por medio de un software que maneja el Ministerio de Trabajo, con un riesgo medio o bajo y se da cuando los empleadores presenten un incumplimiento mínimo. En cuanto a los procesos de inspección de campo, se realizan por inspección física a las instalaciones del lugar de trabajo, dicha visita se registra en el sistema del Ministerio de Trabajo, en una escala de incumplimiento alto o muy alto.

1.11 Datos mundiales y nacionales en el contexto de discapacidad

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 2021 publica el informe mundial respecto de la discapacidad, en el cual se establece que en el mundo la cantidad de personas con discapacidad sobrepasa los mil millones de personas, lo cual se traduce en el 15 % de la población mundial.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos lleva a cabo un censo en el año 2010 en el cual se establece que la población nacional es de 14.306.000 personas, de esta cantidad de personas el 5.64 % son personas con discapacidad. Para el año 2012 la Misión Manuel Espejo, lleva a cabo una investigación, dentro de un periodo entre el 2009 y el 2013, en la que, por medio del régimen gubernamental de ese tiempo, se expresa el compromiso para atender a las prioridades de las personas con discapacidad, reconociéndoles como grupo de atención prioritaria. Es importante mencionar que el último censo de población y vivienda se llevó a cabo en el año 2010, razón por la cual son las cifras más actualizadas con las que se cuentan hasta el momento.

Actividad económica	Cantidad
Trabajo independiente	32.287
Trabajan en el sector privado	17.728
Trabajan en el sector público	9.238
Trabajo doméstico	11.766
Otras actividades	508
Total	72.067

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2010

Elaborado por: Diego Villacrés

En la realidad ecuatoriana, según cifras del censo llevado a cabo en el 2010 por parte del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos se ha podido determinar la existencia de 294.304 personas con discapacidad mayor. Ya en el ámbito laboral, las personas con discapacidad que están aptas para acceder a un trabajo son quienes se les ha reconocido dentro del Registro Nacional de Discapacidades.

De acuerdo con las estadísticas del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, en el registro nacional, con corte a mayo del 2013, se registran 381.487 de personas con discapacidad, de estas 12.000 tienen una condición severa. A corte 2012, se verifica 72.067 personas con discapacidad económicamente activa. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2013)

En resumen, la Constitución del Ecuador en el numeral 2, del Art.11, consagra el principio de igualdad y no discriminación. La Carta Fundamental de Derechos Humanos, al referirse al principio de igualdad, establece en su Art.1 y Art.24 el valor substancial del principio de igualdad. Por una parte, se hace referencia al respeto de la igualdad de los hombres entre sí y ante la ley; y por otra, se enfatiza en que todo estado tiene la obligación no solo de respetar lo anteriormente dicho sino también, tiene que establecer iniciativas gubernamentales encaminadas a su garantía y a la eliminación de cualquier trato contrario que menoscabe el ejercicio del principio de igualdad. Asimismo, La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que en todo el mundo existen alrededor de 386 millones de personas que poseen discapacidad que se encuentran en una edad propicia para desarrollar actividades laborales. Estas personas tienen todo el potencial necesario para incorporarse al ámbito laboral y aportar al desarrollo de cada uno de sus países, como trabajadores y empresarios y cuentan con toda la predisposición para hacerlo.

CAPÍTULO II

2.1 Evolución de la discapacidad desde el punto de vista de la salud

A través de la historia los pactos, declaraciones y tratados internacionales que se contextualizan en derechos humanos, se da inicio con la Organización de las Naciones Unidas, dentro de la cual se gestaron pactos, unos con carácter sectorial y otros en forma general, lo que evidenciaba la existencia de sectores en la sociedad en los que todavía se vulneraban derechos básicos, por ejemplificar, era evidente la discriminación racial, por motivo de género, de niños y niñas, trabajadores migratorios o de personas sometidas a torturas, tratos crueles e inhumanos.

Como antecedente respecto de la discapacidad en el contexto de derechos humanos, una vez terminada la Segunda Guerra Mundial, existió la necesidad de garantizar los derechos de las personas. Para entonces, desde una óptica médica, las personas con discapacidad eran consideradas como pacientes, más no como personas que asumen su vida con discapacidad.

Esta realidad se ha dado en el devenir del tiempo y en ninguno de los pactos posteriores se desarrolla específicamente los derechos de las personas con discapacidad, exceptuando la convención internacional sobre niños y niñas. De esta manera, la brecha social ha ido en aumento y las personas con discapacidad cada vez se sumen más en la pobreza, pero a la vez más comprometidas con la reivindicación, pues intentan el cambio de perspectiva de concebirlos como pacientes a ser sujetos activos y con derechos.

Antes de llegar a la Convención de 2006, se habían producido diversos intentos como la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental de 1971, en la que se promovía la igualdad hasta el máximo grado de viabilidad, o la Declaración de los Derechos de los Impedidos en el año 1975, o la declaración del año internacional de los impedidos en 1981, con el lema “participación e igualdad plenas”, posterior a ello, específicamente en el año 1991, la Asamblea General de las Naciones Unidas, aprueba los principios para proteger a los enfermos mentales y el mejoramiento de la atención a la salud mental.

Sin embargo, la primera referencia en la modernidad respecto de los derechos humanos de las personas con discapacidad se da en la Declaración de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena en 1993, en la que en su párrafo 63 se reconoce por primera vez que los derechos humanos también trascienden a las personas con discapacidad, sin restricción alguna, y a párrafo siguiente, se declara rotundamente que las personas con discapacidad se encuentra en todas partes y por lo que se conmina a remover todos los obstáculos para una plena participación social.

Al respecto, se considera como la primera declaración que se enfoca en esta nueva filosofía de igualdad total, con el fin de llegar a una participación plena y sin restricción alguna, promoviendo la carga a la sociedad, la misma que debe hacer fácil la integración social al erradicar los obstáculos, siendo estos de carácter físico, económico, social o psicológico, los que excluyen o restringen la participación. En ese mismo periodo de sesiones se plantean normas uniformes que busca universalizar este orden para que los Estados apliquen acciones

afirmativas respecto a la discapacidad y sean acorde con los nuevos tiempos y el principio rector sea la igualdad de oportunidades.

Pocos años más tarde, las normas uniformes no eran suficientes con relación al cambio social que se estaba llevando a cabo, uno de los efectos de esta realidad fue la publicación de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Salud y la Discapacidad “CIF” desarrollada por la Organización Mundial de la Salud “OMS”, lo que se dio en el año 2001. La CIF no dio el apoyo internacional definitivo al modelo social y llevó al entierro la perspectiva del modelo médico rehabilitador, considerando que esta realidad no venía de una organización sin relevancia internacional, sino que venía de parte de la OMS como la organización médica por excelencia.

2.2 Situación laboral de las personas con discapacidad en Ecuador

A continuación, mediante la técnica de la entrevista se procederá a obtener el criterio de tres abogados que son inspectores de trabajo con diez años de experiencia en la atención de casos de personas con discapacidad, trabajan en la unidad que atiende a estas personas en el ministerio de trabajo, y conocen la realidad de esta situación en el Ecuador, las entrevistas se dividieron en tres bloques con temáticas específicas y un determinado número de preguntas, con sus respectivos análisis. Las tablas con las respuestas pueden ser revisadas en los anexos.

2.5 Análisis de resultados

Es importante que se determine que el contexto de los cuestionamientos se da debido a la situación laboral de las personas con discapacidad en Ecuador, al respecto se hará un análisis de las respuestas que se han recabado en función de la aplicación de la entrevista:

La pregunta 1 se refiere al cumplimiento del Art. 42.33 del Código de Trabajo, el mismo que en contexto plantea en los casos de empleadores públicos o privados, que tenga un mínimo de veinticinco trabajadores, deben contratar al menos una persona con discapacidad. En base a lo expuesto por los entrevistados, los dos primeros consideran que no se cumple con lo establecido en la norma, el tercer entrevistado considera que si se cumple. Por lo cual y bajo la perspectiva mayoritaria, se denota que no existe un verdadero cumplimiento de lo dispuesto, lo que no se genera una verdadera inclusión en el plano laboral, inclusive las empresas más grandes, prefieren pagar la sanción que dar un verdadero cumplimiento a lo establecido.

Es importante mencionar que no se tiene una cifra exacta del número de multas y sanciones por el incumplimiento de las disposiciones, sin embargo, para sustentar lo mencionado en el párrafo anterior, en la siguiente tabla se indicarán cifras del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) respecto a la población con empleo, y cifras del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades sobre el número de personas con discapacidad laboralmente activas.

Entidad	Cifras
Población con empleo (INEC)	8.242.866

Personas con discapacidad laboralmente activas (CONADIS)	68.901
---	--------

Fuente: INEC, CONADIS/ 2022

Elaborado por: Diego Villacrés

Las cifras presentadas corresponden al año 2022, de esta manera, la población con empleo a nivel nacional es 8.242.866, por lo tanto, si se considera que el porcentaje de trabajadores con discapacidad es del 4% de la totalidad de personas de la empresa, en este caso debería ser 329.714, sin embargo, en la realidad la cifra de personas con discapacidad laboralmente activas es de apenas 68.901, lo que demuestra el incumplimiento de las empresas respecto al Art.42.33 del Código de Trabajo. Es importante mencionar que en estas cifras se consideran únicamente a las personas con discapacidad, más no a los trabajadores sustitutos.

En cuanto al cuestionamiento si los medios de producción consideran más beneficioso pagar la multa en lugar de cumplir con lo establecido en el Art. 42.33 del Código de Trabajo, el primer encuestado reconoce que sí se da esta realidad, el segundo determina que en algunos casos, mientras que el tercero reconoce que, no consideran beneficioso, sino que el problema se da por no existir un control exhaustivo por parte de los inspectores de trabajo, por tanto, no ha sido eficiente la aplicación del Art. 42.33. De esta manera, la mayoría coincide que existe una verdadera problemática en cuanto a la aplicación de esta norma debido que al no existir los controles necesarios las diversas empresas y organizaciones en el país podrían hacer lo que a bien consideren respecto al tema, incurriendo en una vulneración a los derechos de las personas con discapacidad, el cual se protege en la Constitución y demás normativas dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Respecto a si se debería aplicar sanciones más fuertes, para el efectivo cumplimiento de lo establecido en el Art. 42.33 del Código de Trabajo, la mayoría de los entrevistados reconocen que las sanciones si deberían ser más fuertes, sin embargo, el tercer entrevistado determina que la sanción es proporcional y que el problema no se da por el pago, sino por existir una verdadera discriminación por parte del empleador, al respecto, a punto de vista de quien suscribe, si se determina una discriminación, entonces la sanción no se reconocería proporcional, por tanto, se comulga con la posición de los dos primeros entrevistados, pudiendo como en el caso de la afiliación al IESS, configurarse inclusive como una contravención dentro de la tipificación penal.

En cuanto a si se afecta a las personas con discapacidad, con relación a la aplicación de los sustitutos laborales, puesto que se reduce el porcentaje de contratación a un 2 % de la nómina, la mayoría de entrevistados reconoce que en efecto si se da esta realidad, solo el tercer entrevistado plantea una respuesta negativa, fundamentando que se encuentra facultado por la norma la aplicación de sustitutos, al respecto, quien suscribe comulga en cierto sentido con la última posición, puesto que el orden legal es claro, sin embargo, debería tomarse en cuenta a los sustitutos no como una contratación plenamente determinada a una persona con discapacidad, puesto que fácticamente podría beneficiar a los empleadores, haciendo que los sustitutos directos, dejen de lado a personas con discapacidad que se encuentran en situación de desempleo.

Es importante resaltar que este apartado de preguntas se hace en base a las características e incidencia de los actores, en este sentido se analizará las respuestas de los entrevistados:

Respecto al cumplimiento de la aplicación de ajuste razonable, en los procesos de inclusión laboral de personas trabajadoras con discapacidad sujetas al Código de Trabajo, la mayoría de los entrevistados han sido claros en que no existe un cumplimiento, sin embargo, el tercero en base a datos, a partir del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, para abril del año 2021, reconoce la inclusión social en la parte laboral de las personas con discapacidad ha aumentado en el sector privado con el 70,94% y en la parte pública con el 28,90%. No obstante, el último entrevistado comete un equívoco, por cuanto la aplicación del ajuste razonable, no se da en función del incremento de personal con una situación de discapacidad, sino que más bien, son la adaptación y mejora que se da en el entorno de trabajo para que, en razón de su situación física, pueda llevar a cabo las labores encomendadas con eficiencia. Por lo cual, se determina en cuanto a la opinión de la mayoría que no existe un verdadero cumplimiento debido a lo dispuesto en la normativa.

En cuanto a si es necesario proponer un protocolo para la aplicación de ajustes razonables por tipo de discapacidad, en los procesos de inclusión laboral, para personas sujetas al Código de Trabajo ecuatoriano, la totalidad de los entrevistados han respondido afirmativamente, inclusive el último ha determinado que el protocolo debe hacerse a través del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, para que se regule los tipos físico,

intelectual, auditivo, visual y psicológico de las personas. Esta respuesta valida la parte propositiva de la presente investigación.

El siguiente análisis se fundamenta en las debilidades normativas que atentan a los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades, en el proceso de inclusión laboral de la población con discapacidad, sujeta al Código de Trabajo.

Respecto a la posibilidad de identificar las debilidades normativas que atentan los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades, en el proceso de inclusión laboral de la población con discapacidad, sujetas al Código de Trabajo, la mayoría ha respondido afirmativamente, pero no determina cuáles son esas debilidades normativas, sin embargo el tercer entrevistado, reconoce que no existe debilidades normativas, porque en la práctica se está dando cumplimiento a lo que dispone el Art. 42.33 del Código de Trabajo, garantizando los principios de igualdad y no discriminación, la posición de quien suscribe, es que, a pesar de que el legislador ha intentado garantizar la integración de las personas con discapacidad, las normas no son eficaces, por cuanto no cumplen con este fin en la práctica, puesto que por establecerse una sanción pecuniaria, generan un carácter facultativo de cumplimiento para los empleadores, pudiendo configurarse como una contravención, con el fin de que se garantice el efectivo cumplimiento, además, tampoco se verifica de forma eficiente el cumplimiento de los ajustes razonables.

En cuanto a los procesos de desvinculación a las personas con discapacidad se los lleva conforme a la ley, dos de los tres entrevistados han dado una respuesta negativa, sin embargo, los dos primeros no justifican su apreciación, no obstante, el tercero ha hecho una verdadera justificación en cuanto a la realidad que conoce, vale aclarar que quien suscribe, comulga con esta posición al reconocer que no se da cumplimiento porque la Ley Orgánica de Discapacidades señala que por despido intempestivo se debe sumar una indemnización equivalente a 18 meses de la mejor remuneración, por lo cual muchas veces los empleadores acosan laboralmente a sus empleados con discapacidades hasta que renuncien y de esta manera evitar el pago de grandes liquidaciones.

Con relación a si es suficiente el rubro por jubilación de una persona con discapacidad para que se cubra las necesidades básicas, el primer entrevistado reconoce que este rubro es proporcional, por cuanto se calcula de acuerdo con el salario percibido, lo que coincide con el

segundo entrevistado, no obstante, el tercer entrevistado reconoce que no es suficiente la pensión jubilar que se regula por discapacidad. Sin embargo, el punto de vista de quien suscribe, comulga con la posición de los dos primeros entrevistados, por cuanto se determina que es proporcional, puesto que corresponde al 68.75 % de la remuneración más alta, según lo establece el Art.85 de la Ley Orgánica de Discapacidades

Respecto a si las empresas del país poseen un entorno de accesibilidad universal para los empleados y en caso de incumplimiento existe la normativa suficiente para sancionarlos, todos los entrevistados reconocen que no existe accesibilidad universal, ni una norma específica para sancionarlos, de esta manera el orden jurídico se determina ineficaz para cumplir con la esencia garantista del Estado Constitucional de Derechos y Justicia.

En cuanto a los procesos de selección de personal en la empresa, al ser que se verifica únicamente el nivel académico, se determinan igualitarios en función de las personas con discapacidad, tomando en cuenta que un gran porcentaje de este sector por su condición no pudieron acceder a una educación, la mayoría de los encuestados han sido claros en que no existe equidad, el tercero, determina que debe existir una excepción en estos casos, debiendo medirse el grado de discapacidad y facilitando el entorno de trabajo para que exista un desarrollo laboral en igualdad de condiciones.

CAPÍTULO III

3. PROPUESTA DE AJUSTES RAZONABLES SEGÚN EL TIPO DE DISCAPACIDAD PARA LOS PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS TRABAJADORAS SUJETAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO

3.1 Tipos de discapacidad

En función de los datos que se evidencia en el Registro Nacional de Discapacidades, se pueden identificar estadísticas que se agrupan por tipos, las mismas que se configuran de la siguiente manera:

Física

Psicológica

Intelectual

Sensorial

Los datos que se identifican se modelan en razón de estadísticas de referencia, las cuales permiten planificar las actividades que se encausan a la prevención, atención e inclusión social de las personas que tienen estas condiciones de capacidad en la realidad ecuatoriana. De esta manera, en la siguiente matriz se distribuye la población con relación a su condición de discapacidad.

Tipos de discapacidad	Cantidad	Porcentaje
Física	175.444	48.53 %
Sensorial	90.433	25.02 %
Intelectual	81.450	22.53 %
Psicológica	14.150	3.91 %
Total	361.487	100 %

Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de discapacidades 2022

Elaborado por: Diego Villacrés

A continuación, se especificará cada una de las discapacidades que se exponen en porcentajes, en función de la población ecuatoriana (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2022).

En primer lugar, la discapacidad física la cual son las deficiencias corporales que dificultan e imposibilitan la facultad de caminar, correr, o utilizar las manos, en general movilizarse o manipular cosas, también se determina cuando las personas han sufrido algún tipo de amputación en sus cuerpos o a su vez se da, cuando existe alguna limitación de los órganos internos y que no se pueden percibir a simple vista. En cuanto a los aspectos de inclusión laboral, se requiere adaptaciones específicas, la una que trasciende al medio físico para que se rompa las barreras en el ámbito estructural, que pueda limitar el desenvolvimiento de las personas.

Por otra parte, la discapacidad psicológica, y aquí se reconocen en las deficiencias o trastornos que se dan en el plano del comportamiento, razonamiento, sentimientos, lo que afecta a la postre a su juicio personal o de las personas que lo rodean. En el ámbito de la inclusión laboral, se debe generar un entorno de tranquilidad, que las tareas sean específicas, sin incidir en la presión de la persona, ni creando responsabilidades complejas. Los trabajadores que sufren esta condición deben recibir un tratamiento profesional y sus actividades deben estar en constante supervisión.

Asimismo, la capacidad intelectual, que se refiere a las deficiencias del conocimiento que hacen difícil el comprender las ideas complejas, así como el razonamiento, se encausan en la dificultad de aprendizaje, así como de llevar a cabo actividades cotidianas. En el plano de inclusión laboral, se debe identificar las potencialidades para que se haga una tarea, debiendo lograr que no exista una responsabilidad compleja.

De igual manera, la discapacidad sensorial se divide :

Discapacidad visual: Se determinan en las personas que sufren de ceguera y baja visión, en estas situaciones se verificaría un alto nivel de pérdida de visión, causando daños en la movilidad y la orientación. En el plano de la inclusión laboral, es necesario apoyarse en la tecnología y la señalética de los espacios en modo braille.

Discapacidad auditiva: Se determina en las personas que sufren de sordera, porque es una condición que va desde el nacimiento, por no haber desarrollado este sentido, la mayoría

de los casos, están acompañados con la ausencia del lenguaje, para lo cual es necesario el uso de audífono y lenguaje de señas. En el proceso de inclusión laboral, se soluciona con la creación de procesos de comunicación alternativos con relación al entorno de trabajo, las responsabilidades que se les encomienda deben intentar que no se haga por medio de la comunicación en público.

3.2 Paradigmas en la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Se reconoce al paradigma como la idea resultante del constructo social que las personas desarrollan a través de las experiencias de vida y la interacción. En el contexto de inclusión laboral, las personas con discapacidad, se reconocen paradigmas que se han dado como resultado de la ausencia de un orden normativo en concreto, así como la poca información y el casi nulo conocimiento en cuanto a la discapacidad, no obstante, es imperativo que se identifique los pensamientos que hacen posible el proceso de inclusión laboral, esto como resultado de la determinación de nuevos paradigmas.

PARADIGMA	
EXCLUSIÓN	INCLUSIÓN
Existe una diferenciación en el contrato de trabajo para personas con discapacidad, con relación a las personas sin discapacidad	No se determina diferencia en los contratos laborales, no se determina si existe o no algún tipo de discapacidad.
Las personas con discapacidad perciben un salario distinto	Los salarios se dan con relación al mercado laboral, de acuerdo con la vacante que ocupe la persona con discapacidad.
Las personas con discapacidad no pueden ser susceptibles de despido	Las obligaciones en el ámbito laboral deben ser cumplidos por las personas con o sin discapacidad
Las personas con discapacidad deben ser tratados de manera empática	La empatía merma el compromiso en función de su labor, lo que se degenera en un entorno laboral poco favorable, el trato que deben recibir las personas con discapacidad es de prioridad no de diferencia, y se encausa en el respeto.
La productividad de quien tiene una condición de discapacidad es limitada con relación a una persona sin discapacidad	Se ha podido evidenciar en varios análisis que una persona con discapacidad, se debe ubicar conforme a un perfil laboral, su manera de desempeñar su labor puede llegar alcanzar los grados de productividad

	necesitados y con relación a ciertas discapacidades, pueden rebasar los mismos
Es menos complejo que se incluya a personas con una discapacidad física que a quienes tienen otros tipos de discapacidad	Todas las personas que tienen una situación de discapacidad cuentan con fortalezas y debilidades, lo que se busca es potenciar las primeras por medio de funciones, en tal virtud, no se puede generalizar el desempeño en base a los tipos de discapacidades.
Las personas con discapacidad tienen un alto grado de conflictividad	La situación de discapacidad no se determina como una razón para que se asocie con el comportamiento de la persona, no obstante, la relación con las personas de su entorno depende de varios factores que se dan a un nivel individual.
Las personas con discapacidad solo pueden desempeñar cargos operativos	Quienes aplican para un cargo y tienen alguna situación de discapacidad, se les debe evaluar para que ocupen un cargo con relación al perfil laboral, en donde se intenta verificar las potencialidades con las que se cuenta.

3.3 Aspectos generales para el proceso de contratación de personas con discapacidad

Respecto al porcentaje de personas con discapacidad que deben ser contratadas, las empresas sean públicas o privadas, que cuenten en su nómina con un número mayor a 25 personas, imperativamente debe contar con un 4 % de personas con discapacidad que se encuentren trabajando de forma permanente, en un entorno que se adapte a sus conocimientos, capacidades, condición física y las diferentes aptitudes con las que cuente.

Para el cálculo del cumplimiento del porcentaje de trabajadores con discapacidad, esto se desarrolla en base al Art. 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, puesto que, en función de la inclusión laboral, se debe hacer un cálculo porcentual y en el mismo no se debe tomar en cuenta los contratos que la Ley no establezca como estable o de carácter permanente.

Asimismo, es imperativo que se garantice a los trabajadores para el desempeño de las labores los materiales técnicos, tecnológicos y que se adecúe al área de trabajo, de acuerdo con lo que desarrolla la Ley de Discapacidad en el Art.47 en cuanto a la inclusión laboral, y conforme lo establece también el Art. 42 del Código de Trabajo.

3.4 Plan de acción para la inclusión de personas con discapacidad

Se debe reconocer que, en un plan de inclusión laboral, se determinan ciertas características individuales en cuanto a este proceso, la cual permite cierta eficiencia en el entorno laboral, el plan de acción se resume específicamente en el siguiente proceso:



Fuente: Elaboración propia

Elaborado por: Diego Villacrés

Respecto a la determinación del perfil inclusivo, es un estudio en donde se hace un examen de las diferentes funciones que debe configurar el puesto laboral conforme el cargo que se vaya a desempeñar.

Perfil inclusivo. - Se determina como el perfil que reconoce los elementos que levanten información de acuerdo con la vacante, como elemento propositivo, se ha configurado un perfil (revisar anexos), pues contiene todos los elementos para reconocerlo como inclusivo.

3.4.1 Selección

La selección es el proceso mediante el cual se utiliza técnicas para identificar la persona más idónea para que se ocupe la vacante que se requiera en la empresa. En el contexto de inclusividad, se deben adicionar los aspectos de discapacidad.

Consideraciones de importancia:

- Hacer conocer la normativa vigente respecto de las personas con discapacidad
- Utilizar herramientas como socio empleo, en donde se determine el área de integración laboral con relación a las personas con discapacidad, con el fin de que se pueda verificar perfiles en concordancia con las vacantes que existe en la empresa.
- No negarse a entrevistar a una persona, bajo el fundamento del grado de discapacidad que posea
- Exponer de forma sencilla las funciones que va a desempeñar el aspirante
- En todas las vacantes, promover que participen primero las personas con discapacidad

3.4.2 Proceso de selección



A continuación, se expone las matrices de orientación en el proceso de selección de las personas con discapacidad.

Tipo de discapacidad	Convocatoria	Entrevista	Evaluaciones técnicas y pruebas psicométricas
Clasificación que se determina para la diversidad funcional de los sentidos, motor, cognoscitivo, permanente	Medios comunicacionales que tienen como fin informar la vacante laboral para que en lo posterior asistan a las entrevistas	Establecer un diálogo fluido y con respeto Evitar eventualidades que generen conflicto Iniciar con un preámbulo de cómo se van a llevar a cabo las preguntas, explicando que se preguntará aspectos de la	Aplicar los instrumentos y llevar a cabo los ajustes pertinentes, para que se cumpla con el proceso

		<p>discapacidad que tenga, siempre bajo un margen empático</p> <p>No victimizar, ni denotar sentimientos compasivos</p> <p>Describir las funciones que desempeñará</p> <p>Centrar el análisis en las fortalezas y debilidades de la persona</p>	
--	--	---	--

FÍSICA			
Tipo de discapacidad	Convocatoria	Entrevista	Evaluaciones técnicas y pruebas psicométricas
Afectación de miembros superiores	Por medio de teléfono o medios digitales	<p>Apoyo de Talento Humano</p> <p>Ayudas técnicas que la persona utilice a diario</p>	
Afectación miembros inferiores	Por medio de teléfono o medios digitales	<p>Poca movilidad</p> <p>Consultar qué forma puede aportar a la empresa</p> <p>Ofrecer ayuda</p> <p>Verificar si existe la infraestructura pertinente para ejercer su libre movilidad</p>	<p>Apoyo de Talento Humano.</p> <p>Ayudas técnicas específicas</p> <p>Accesibilidad al lugar donde se va a evaluar a la persona</p>

VISUAL			
Tipo de discapacidad	Convocatoria	Entrevista	Evaluaciones técnicas y pruebas psicométricas
Baja visión	Por medio de teléfono	Apoyo de Talento Humano para desplazamiento	Magnificador de pantalla
Moderada			Lector de pantalla con audífonos
Total			Grabación de preguntas y respuestas

		Grabación de la entrevista	
--	--	----------------------------	--

AUDITIVA			
Tipo de discapacidad	Convocatoria	Entrevista	Evaluaciones técnicas y pruebas psicométricas
Leve	Por medio de teléfono o medios electrónicos	Ponerse frente a la persona	Ubicarse en los primeros lugares del lugar de evaluación, pronunciación clara y ponerse de frente al interlocutor
Moderada		Tener una pronunciación clara	
Profunda		Apoyarse de forma escrita	Intérprete de lenguaje de señas
		Utilizar lenguaje corporal y gesticulación	
		Verificar si existe comprensión en la transmisión del mensaje	
		Utilizar interprete respecto del lenguaje de señas	

INTELLECTUAL			
Tipo de discapacidad	Convocatoria	Entrevista	Evaluaciones técnicas y pruebas psicométricas
En todos los niveles	Acompañar la entrevista con un familiar, para que el candidato pueda entenderlo y llevar la entrevista a través de este intermediario	Usar frases sencillas Enfocarse en el conocimiento Enfocarse en la experiencia Averigüe sobre el uso de medicamentos	Apoyo de talento humano, adaptaciones técnicas del postulante

3.4.3 Acompañamiento

Es el seguimiento que se da en la marcha del desempeño laboral de la persona con discapacidad, parte desde el inicio del trabajo, trasciende a las relaciones interpersonales en la dinámica diaria con todos quienes se encuentran conformando la empresa.

3.4.3.1 Inducción

- Debe ser inclusiva y acorde a la necesidad de la persona con discapacidad
- Se deben constituir medios inclusivos
- Si es una persona con discapacidad intelectual, se debe permitir la compañía de un familiar
- Socializar con todos quienes estén dentro del trabajo la llegada de un compañero con discapacidad
- Explicar el reglamento interno, hasta que se llegue a un pleno conocimiento para poder firmarlo

Conclusiones

Se evidencia una brecha entre la norma positivada y la situación laboral de las personas con discapacidad, pese a que el Art. 42.33 del Código de Trabajo, dispone que en los casos de empleadores públicos o privados, que tengan un mínimo de veinticinco trabajadores, deben contratar al menos una persona con discapacidad, en el segundo año se debe cumplir con el 1 % del total de trabajadores, el tercer año será del 2 % y en el cuarto será del 3 %, hasta llegar a un quinto año en donde la contratación sea del 4 % del total de los trabajadores, siendo este el último porcentaje fijo que será aplicado en los años sucesivos.

Se denota que no existe un verdadero cumplimiento de lo dispuesto, lo que no se genera una verdadera inclusión en el plano laboral, inclusive las empresas más grandes, prefieren pagar la sanción que dar un verdadero cumplimiento a lo establecido. Sobre la aplicación de ajuste razonable, en los procesos de inclusión laboral de personas trabajadoras con discapacidad sujetas al Código de Trabajo, a partir de datos generados por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades CONADIS, para abril del año 2021, la inclusión social en la parte laboral de las personas con discapacidad ha aumentado en el sector privado con el 70,94% y en la parte pública con el 28,90%. Por lo cual, se reafirma que no existe un verdadero cumplimiento en razón de lo dispuesto. Sobre si los procesos de desvinculación de las personas con discapacidad se los lleva a cabo conforme la ley, no se da cumplimiento porque la Ley Orgánica de Discapacidades señala que por despido intempestivo se debe sumar una indemnización especial equivalente a 18 meses de la mejor remuneración, por lo cual muchas veces los empleadores acosan laboralmente a sus empleados con discapacidades hasta que renuncien y de esta manera evitar el pago de cuantiosas indemnizaciones. Ahora, sobre la suficiencia del rubro por jubilación de una persona con discapacidad para que se cubra las necesidades básicas, en razón de la realidad se determina proporcional al ser que corresponde al 68.25 % de la remuneración más alta.

En cuanto a las debilidades normativas que atentan a los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades, en el proceso de inclusión laboral de la población con discapacidad, sujetas al Código de Trabajo se concluye que la afectación a las personas con discapacidad, con relación a la aplicación de los sustitutos laborales, en razón de que se

reduce el porcentaje de contratación a un 2 % de la nómina, se reconoce que el orden legal es claro, sin embargo, debería tomarse en cuenta a los sustitutos no como una contratación plenamente determinada a una persona con discapacidad, puesto que fácticamente podría beneficiar a los empleadores, trabajadores sustitutos directos, dejando de lado a personas con discapacidad que se encuentran en situación de desempleo.

Es necesario proponer un protocolo para la aplicación de ajustes razonables, mediante la clasificación del tipo de discapacidad, en los procesos de inclusión laboral, para personas sujetas al Código de Trabajo ecuatoriano, para que se regule el tipo de discapacidad físico, intelectual, auditivo, visual y psicológico de las personas. Esta respuesta valida la parte propositiva de la presente investigación. Sobre la posibilidad de identificar las debilidades normativas que atentan los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades, en el proceso de inclusión laboral de la población con discapacidad, sujetas al Código de Trabajo, ya que, a pesar de que el legislador ha intentado garantizar la integración de las personas con discapacidad, las normas no son eficaces, por cuanto no cumplen con este fin en la práctica, puesto que por establecerse una sanción pecuniaria, generan un carácter facultativo de cumplimiento para los empleadores, pudiendo configurarse como una contravención, con el fin de que se garantice el cumplimiento, además, tampoco se verifica de forma eficiente el cumplimiento de los ajustes razonables.

No existe accesibilidad universal, ni una norma específica para sancionar el incumplimiento, de esta manera el orden jurídico se torna ineficaz para cumplir con la esencia garantista del Estado Constitucional de Derechos y Justicia. En base a la selección de personal en la empresa, al ser que se verifica únicamente el nivel académico, se determinan igualitarios en función de las personas con discapacidad, tomando en cuenta que un gran porcentaje de este sector por su condición no pudieron acceder a una educación, en esta realidad no existe equidad, el tercero, determina que debe existir una excepción en estos casos, debiendo medirse el grado de discapacidad y facilitando el entorno de trabajo para que exista un desarrollo laboral en igualdad de condiciones.

No existe un control exhaustivo por parte de los inspectores de trabajo, para garantizar el cumplimiento de las disposiciones laborales en favor de las personas con discapacidad, por tanto, no ha sido eficiente la aplicación del Art. 42.33 que se refiere a la multa por incumplimiento. Posiblemente se debieran aplicar sanciones más fuertes para ser verdaderamente disuasivas y lograr, por el contrario, el efectivo cumplimiento de lo establecido en la norma; como por ejemplo, más allá de una multa, tipificarlo como una contravención penal, como en el caso de la falta de afiliación al IESS.

Recomendaciones

En primer lugar, se recomienda a la comunidad académica considerar la presente investigación como un referente para futuras investigaciones, debido al desarrollo conceptual y práctico, lo que deriva en resultados óptimos, es así, que será una importante base de consulta para identificar los distintos problemas que se presentan respecto al cumplimiento del Art.42.33 del Código de Trabajo.

Por otra parte, se recomienda a las autoridades competentes el control necesario de los procesos de contratación de personas con discapacidad tanto el sector público, como privado, y en caso de que no se cumpla con lo establecido en el Código de Trabajo, proceder con las respectivas sanciones hacia los infractores, para, de esta manera, evitar las situaciones de desigualdad que sufren los miembros de este sector vulnerable de la sociedad.

Asimismo, se recomienda a los directivos de empresas públicas y privadas llevar a cabo los procesos internos de contratación, de manera eficiente, con el debido respeto de las normas y leyes establecidas en los distintos cuerpos normativos del Estado, que incluyen la contratación de personas con discapacidad, para que, de esta manera, se configure una verdadera inclusión tanto social, como laboral.

Por último, se recomienda a las personas con discapacidad en caso de sufrir discriminación por su condición, tener en cuenta que existen leyes que los amparan, entonces, es necesario denunciar estos casos, especialmente si en los procesos de selección no son considerados, apegándose a lo establecido en el Art.42.33 del Código de Trabajo.

Anexos

1. Entrevistas

2. Ficha perfil inclusivo

DATOS INFORMATIVOS				CUMPLIMIENTO	
				SI	NO
Función:		Reporta a:			
Área		Supervisa a:			
Vacante		Remuneración			
Aspectos del trabajo					
Aspectos formales					
Nivel de instrucción					
Especializaciones					
Experiencia					
Otros requerimientos					
Descripción de funciones y actividades					
Función 1				SI	NO
Actividades	Principal	Periódica	Ocasional		
Función 2					
Actividades	Principal	Periódica	Ocasional		
Función 3					
Actividades	Principal	Periódica	Ocasional		
Herramientas, materiales y tecnología					
Equipo que se utiliza:					
Materiales que se utiliza:					
Tecnología que se utiliza:					
Competencias					
Conocimiento:					

Destrezas:							
Habilidades:							
Características							
Condiciones laborales							
Horario laboral							
Tiempo diario		Turno					
Ubicación del trabajo	Interior		Exterior		Ambos		
Ambiente							
Bastante luz	Obscuridad	Frío	Calor	Humedad	Polvo		
Aspecto cognitivo – social							
Labor bajo presión							
Capacidad verbal							
Capacidad escrita							
Capacidad de memoria							
Movilidad							
Autonomía y orientación							
Interacción social							
Aspectos físicos							
Posición	2 horas	4 horas	6 horas	8 horas y más			
Parado							
Caminando							
Sentado							
Subiendo							
Equilibrio							
Arrodillado							
Agachado							
En cunclillas							
Gateando							
Observación							
Agudeza cerca							
Agudeza lejos							
Tres dimensiones							
Campo visual							
Determinación de color							
Fuerza							
Precisión							
Alzar							

Trasladar						
Empujar						
Amarrar						
Extender brazos						
Manipulación						
Utilizar dedos						
Escuchar, olfato, gusto						
Agudeza en el oído						
Agudeza en el olfato						
Agudeza en el gusto						
Agudeza en el tacto						

Situación laboral de las personas con discapacidad en Ecuador

Entrevista: Situación laboral de las personas con discapacidad en Ecuador						
Preguntas	A1		A2		A3	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
¿Cree que se cumple con lo establecido en el Art. 42.33 del Código de Trabajo, en cuanto a la cantidad de personas que deben conformar la nómina empresarial?		X		X	X	
¿Cree que los medios de producción consideran más beneficioso pagar la multa por no cumplir con lo establecido en el Art. 42.33 del Código de Trabajo, incumpliendo de esta manera con el requerimiento?	X		X			X
¿Cree que se debería aplicar sanciones más fuertes para el cumplimiento de lo establecido en el Art. 42.33 del Código de Trabajo?	X		X			X
¿Cree que se afecta a las personas con discapacidad, en cuanto a la aplicación de los sustitutos laborales, puesto que se reduciría el porcentaje de contratación a un 2 % de la nómina?	X		X			X

Característica e incidencia en los actores

Entrevista: Característica e incidencia en los actores						
Preguntas	A1		A2		A3	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
¿Se cumple con la aplicación de ajustes razonables, en los procesos de inclusión laboral de personas trabajadoras con discapacidad sujetas al Código de Trabajo ecuatoriano?		X		X	X	
¿Cree necesario proponer un protocolo para la aplicación de adecuados ajustes razonables por tipo de discapacidad, en los procesos de inclusión laboral, para personas trabajadoras sujetas al Código de Trabajo ecuatoriano?	X		X		X	

Debilidades normativas que atentan a los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades, en el proceso de inclusión laboral de la población con discapacidad, sujetas al código de trabajo.

Entrevista: Debilidades normativas que atentan a los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades, en el proceso de inclusión laboral de la población con discapacidad, sujetas al código de trabajo.						
Preguntas	A1		A2		A3	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
¿Cree que es posible identificar las debilidades normativas que atentan a los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades, en el proceso de inclusión laboral de la población con discapacidad, sujetas al Código de Trabajo?	X		X			X
¿Considera usted que los procesos de desvinculación a las personas con discapacidad se los lleva a cabo conforme lo ampara la ley?		X		X		X
¿Cree que el rubro por jubilación de una persona con discapacidad es suficiente para cubrir todas sus necesidades básicas?	X		X			X
¿Cree usted que las empresas en el país poseen un entorno de accesibilidad universal para sus empleados y en caso de no ser así, existe la normativa suficiente para sancionarlos?		X		X		X
¿Cree usted que los procesos de selección de personal dentro de las empresas al medir únicamente el nivel académico son igualitarios para las personas con discapacidad, tomando en cuenta que un gran porcentaje de este sector de la población por su condición no pudieron acceder a la educación?		X		X	X	

BIBLIOGRAFÍA

- Alexy, R. (1993). *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Imprenta Fareso S.A.
- Álvarez Ramírez , G. E. (2009). *EL RÉGIMEN JURÍDICO PÚBLICO DE LA DISCAPACIDAD*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Ambito jurídico. (2003). Manual de Práctica Procesal Civil, Tomo II, Primera Edición. En J. C. Garcia Falconí, *Manual de Práctica Procesal Civil, Tomo II, Primera Edición* (pág. 73). Quito. Obtenido de ambitojuridico.com.br.
- Barreiro Carril, B. (s.f.). Un análisis de la relación entre diversidad cultural y la universidad de los derechos humanos. *Revista de derecho migratorio y extranjería*, 61-79.
- Beloff, M., & Clérico, L. (2016). *Derecho a condiciones de existencia digna y situación de vulnerabilidad en la jurisprudencia de la corte interamericana*. Santiago de Chile: Centro de Estudios Constitucionales de Chile Universidad de Talca.
- Buenaño Carrillo, S. L. (2017). *La discapacidad en situación de interseccionalidad entre factores de discriminación y política pública*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Carbonell, M. (2007). DISCRIMINACIÓN, IGUALDAD Y DIFERENCIA POLÍTICA. En M. Carbonell, J. Rodríguez Zepeda, R. R. García Clarck, & R. Gutiérrez López, *DISCRIMINACIÓN, IGUALDAD Y DIFERENCIA POLÍTICA* (pág. 170). Mexico de F.: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Castillo S., Y. A. (s.f.). *MONOGRAFIAS.COM*. Obtenido de MONOGRAFIAS.COM: <https://m.monografias.com/trabajos106/principio-igualdad/principio-igualdad.shtml>
- Cayo Pérez Bueno, L. (2003-2012). La configuración jurídica de los ajustes razonables. *10 años de Legislación sobre no Discriminación de Personas con Discapacidad en España. Estudios en homenaje a Miguel Ángel Cabra de Luna*, 166.

- Consejo de la Judicatura; CONADIS; MIES. (2015). *Manual atención discapacidades Ecuador*. Quito: S/N.
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CPCD). (2008). *Artículo 2 (Definiciones)*. Washinton: Organización Naciones Unidas (ONU).
- de Araoz, I. (2018). *Acceso a la justicia: ajustes de procedimientos para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo*. Madrid: Plena Inclusión España.
- Diccionario Juridico . (2014). La voz del derecho. *La voz del derecho*.
- Diccionario panhispánico del español jurídico. (2020). Diccionario panhispánico del español jurídico. *Diccionario panhispánico del español jurídico*. España.
- Dworkin, R. (1989). *Los derechos en serio*. Barcelona: Ariel.
- Finsterbusch Romero, C. (2016). La extensión de los ajustes razonables en el derecho de las personas en situación de discapacidad de acuerdo al enfoque social de derechos humanos. *Revista Ius et Praxis*, 227 - 252.
- Instituto nacional de las mujeres. (11 de julio de 2003). *genero.inmujeres.gob.mx*. Obtenido de genero.inmujeres.gob.mx:
<http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/madig/discriminacion/seccion2.html>
- Lastra Lastra, J. M. (2015). *Dignidad Humana, Trabajo Decente y Justicia Social*. Mexico: Universidad Autonoma de Mexico, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- López Vela, V. (29 de septiembre de 2015). Acción afirmativa y equidad: un análisis desde la propuesta de Thomas Nagel. *Dialnet*, 51 - 78. Obtenido de Dialnet.
- Nogueira Alcalá, H. (2013). El derecho a la igualdad ante la ley, no discriminación y acciones positivas. *Derecho*, 1 - 40.
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Grupo Editorial CINCA.

- Rodríguez Zepeda, J. (2007). DISCRIMINACIÓN, IGUALDAD Y DIFERENCIA POLÍTICA. En M. Carbonell, J. Rodríguez Zepeda, R. R. García Clarck, & R. Gutiérrez López, *DISCRIMINACIÓN, IGUALDAD Y DIFERENCIA POLÍTICA* (págs. 1-170). Mexico de F.: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Santos Pérez, M. L. (2005). *El pensamiento de Ronald Dworkin: balance y criticas*. Salamanca: Universidad Salamanca.
- Sarquis , M. S. (2020). Acceso a la justicia de personas con discapacidad como partes en la audiencia de vista de causa en el Proceso Civil Riojano. *Acceso a la justicia de personas con discapacidad como partes en la audiencia de vista de causa en el Proceso Civil Riojano*. La Rioja, La Rioja, España: Universidad Nacional de La Rioja.
- Sordo Medina, J. (27 de mayo de 2020). *homohominisacreres.net*. Obtenido de homohominisacreres.net: <http://www.homohominisacreres.net/cultura-sociedad/nacimiento-evolucion-derecho-romano.php>
- Storini, C. (2017). *Constitucionalismo y nuevos saberes jurídicos. Construcciones desde las diversidades*. Quito: Corporación Editora Nacional.
- Trujillo, J. C. (2013). *Constitucionalismo contemporáneo. Teoría, procesos, procedimientos y retos*. Quito: Corporación Editora Nacional.
- Valls, R. (2015). El concepto de dignidad humana. *Revista de Bioética y Derecho*, 278-285.
- Vial Correa, J. D., & Rodríguez Guerra, A. (2009). La dignidad de la persona humana, desde la fecundación hasta su muerte. *La dignidad de la persona humana, desde la fecundación hasta su muerte*. (pág. 55). Chile: Acta Bioethica.
- Werner, D. (1943). *El niño campesino deshabilitado*. Palo Alto: Fundación Hesperian.

Nota: Además de la bibliografía antes mencionada, se utilizará para cumplir con el propósito de estudio la siguiente normativa relacionada con el derecho procesal, civil y los derechos humanos de las personas con discapacidad:

- Constitución del Ecuador.
- Tratados e informes de los organismos de derechos humanos a nivel internacional.
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- Ley Orgánica y Reglamento sobre Discapacidad.
- Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales.
- Código Orgánico de Procesos.
- Código Orgánico de la Función Judicial.
- Código Civil.
- Códigos Civiles reformados de Perú y España.
- Resoluciones de la Corte Nacional y de la Corte Constitucional, además de similares de otros países.