



Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias Jurídicas

Carrera de Derecho

**LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD, SU REGULACIÓN Y
APLICACIÓN PRÁCTICA EN LA REALIDAD
ECUATORIANA**

Autora:

Doménica Taina Brito Carmona

Director:

Ab. Sebastián Diego Medina Altamirano

Cuenca – Ecuador

2023

DEDICATORIA

Cumplir una meta nunca ha sido fácil, sin embargo, el aprendizaje y las enseñanzas durante el proceso es lo que al fin del día vale la pena. A mis padres por ser mi pilar, a ellos todos mis logros, agradecida siempre por las innumerables oportunidades que me han sabido dar.

AGRADECIMIENTO

Eternamente agradecida a Dios, por darme la oportunidad de estudiar en esta prestigiosa facultad, a todos los docentes que han sido parte de mi formación académica; sin lugar a duda me llevo el conocimiento de los mejores.

Un agradecimiento especial a mi director de tesis, el Abogado. Sebastián Medina, quien desde un inicio supo guiarme y apoyarme; a los administradores y funcionarios de las empresas, por su buena voluntad de formar parte de la investigación.

Finalmente, quiero agradecer a mi familia y amigos, que siempre han creído en mí, y he recibido de ellos apoyo incondicional

RESUMEN

Como una medida de inserción de las personas con discapacidad en Ecuador el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de 4% de personas con discapacidad. Además, se han creado incentivos tributarios para fomentar la inclusión de este grupo en el sector laboral, debido a que los empleadores no contratan voluntariamente a los trabajadores con discapacidad, dificultándose su acceso al empleo permanente y remunerado. En este trabajo de investigación se analiza la doctrina y la normativa existente y aplicable en Ecuador, para desarrollar la protección e incentivos que existen en la legislación ecuatoriana, y contrastarla con el análisis de casos fácticos en empresas cuencanas para determinar si efectivamente la norma se constituye en un estímulo para la contratación de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Palabras clave: personas con discapacidad, capacidades diferentes, productividad, protección, incentivos tributarios, ámbito laboral, inclusión

ABSTRACT:

As a measure of insertion of people with disabilities in Ecuador, the public or private employer that has a minimum number of 25 workers is obliged to hire a minimum of 4% of people with disabilities. Moreover, tax incentives have been created to promote the inclusion of this group in the labor sector, due to the fact that employers do not voluntarily hire workers with disabilities, hindering their access to permanent and paid employment. In this research work, the existing and applicable doctrine and regulations in Ecuador are examined, with the aim of developing the protection and incentives that exist in Ecuadorian legislation, to contrast it with the analysis of factual cases in companies in Cuenca to determine if the norm is actually constituted as an stimulus for the hiring of people with disabilities in the workplace.

Keywords: people with disabilities, different abilities, productivity, protection, tax incentives, workplace, inclusion.

ÍNDICE

CAPÍTULO 1.....	2
1. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU PROTECCIÓN DESDE EL ÁMBITO LABORAL..	2
1.1 Evolución histórica sobre las personas con discapacidad.....	2
1.1.1 Edad Media.....	2
1.1.2 Edad Moderna.....	5
1.1.3 Edad Contemporánea.....	8
1.2 El trabajo y las personas discapacitadas.	11
1.2.1 Definición de trabajo remunerado.	11
1.2.2 Definición de discapacidad en el ámbito laboral.	13
1.2.3 Distinción entre discapacidad y minusvalidez.	14
1.2.4 Formas de vinculación al trabajo de personas con discapacidad.....	15
1.3 Clasificación de la discapacidad.	16
1.3.1 Discapacidad auditiva.....	17
1.3.2 Discapacidad visual.	18
1.3.3 Discapacidad de lenguaje.	19
1.3.4 Discapacidad física.	19
1.3.5 Discapacidad intelectual.	20
1.3.6 Discapacidad psicosocial.	22
CAPÍTULO 2.....	23
2. Normativa nacional e internacional que gira en torno a las personas con discapacidad.	23
2.1 Legislación internacional.....	26
2.1.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	26
2.1.2 Organización Internacional del Trabajo.	27
2.1.3 Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad.....	29
2.2 Legislación ecuatoriana.	31
2.2.1 Constitución de la República del Ecuador.....	31
2.2.2 Código del Trabajo.	34
2.2.3 Ley Orgánica de Discapacidades.....	35
2.2.4 Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2018- 175.	37
2.2.4.1 Reglamento Para la Aplicación de Ley de Régimen Tributario Interno.....	38
2.2.4.2. Incentivos en favor de los empleadores.	40
CAPÍTULO 3:	41

3.APLICACIÓN DE LA NORMATIVA QUE TUTELA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR.....	41
3.2 Análisis de caso en empresas privadas del Ecuador.....	42
3.2.1. Empresa ‘‘Fábrica de Velas Herminio Delgado Cia. Ltda’’.	42
3.2.2. Empresa ‘‘FIBROACERO S.A’’.....	45
3.2.3. Cuadro comparativo entre los resultados de las empresas estudiadas.....	47
4. CONCLUSIÓN.....	48
REFERENCIAS	49

Introducción

La búsqueda de empleo para personas con discapacidad como una oportunidad para todos, consiste en sinónimo de igualdad y apuesta por la creación de empleo para quienes han sido históricamente discriminados por la sociedad, a fin de conseguir una democracia que apoya y protege el fenómeno social referido. Se tiene pleno convencimiento que el empleo es un factor esencial para la plena inclusión y mejora de la calidad de vida, sin embargo, en Ecuador lo que impulsa al empleador en la contratación de personas con discapacidad, es la coercitividad de las normas y los incentivos que otorga el Estado al sector empresarial. Por ello, es pertinente realizar un análisis en relación a los incentivos y protección que debería brindar el Estado ecuatoriano para velar por su cumplimiento.

En primer lugar, se estudian los principios y figuras jurídicas que giran en torno a la protección de las personas con discapacidad, con el fin de conocer dicha patología humana desde la esfera doctrinal jurídica. Posteriormente, se llevará a cabo el análisis de la normativa nacional e internacional, respecto a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, efectuándose un análisis los derechos y obligaciones de los Estados frente al referido grupo humano. De esta manera se pretende alcanzar las bases necesarias para el estudio completo de este fenómeno social, los beneficios y oportunidades que tienen las personas con discapacidad en el ámbito laboral del Estado.

Para finalizar, se realiza un análisis de caso en empresas privadas de Cuenca, con el objeto de establecer si los si los estímulos generados en Ecuador son suficientes para incentivar la contratación de personas con capacidades diferentes en la realidad o si simplemente se constituyen en imperativos legales que obligan a los empleadores a su cumplimiento.

CAPÍTULO 1

1. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU PROTECCIÓN DESDE EL ÁMBITO LABORAL.

1.1 Evolución histórica sobre las personas con discapacidad.

1.1.1 Edad Media.

Las personas con discapacidad han estado presentes a lo largo de la historia de la humanidad, por lo que su recorrido histórico adquiere vital importancia para comprender el alcance de la empatía social hacia los sujetos en mención.

López (2019) manifiesta que, los vestigios académicos iniciales de las personas con discapacidad surgen en base a la aparición de la escritura con la caída del Imperio Romano de Occidente en el año de 1476 D.C. germinando los primeros rasgos materiales narrativos de la existencia de los referidos individuos y la perspectiva social sobre los mismos.

Respecto de dichos manuscritos, Bernal (2016) afirma que, en la edad antigua en Grecia procedían a lanzar desde lo alto del Monte Taigeto a las personas con discapacidad, debido a que, para la idiosincrasia griega, la discapacidad alteraba la estética y pureza del alma humana, originando que los individuos que ostenten una discapacidad adolezcan de contaminación en su alma, cuerpo y estética. Sin embargo, a partir del siglo IV A.C. el filósofo Aristóteles intentó ejercer una hermenéutica sobre diversas “desviaciones humanas” de la época, haciendo entender a la sociedad griega que la discapacidad no alteraba en sí la estética de la civilización de la época. De esta forma, los catedráticos de aquél entonces procedieron a efectuar diferentes análisis sobre la discapacidad intentando comprender a la misma como una enfermedad; de esta forma, expertos como Hipócrates, Galeno y Diógenes presentaron estudios acerca de la demencia, epilepsia, y demás formas de patologías atípicas.

Empero, a pesar de los avances griegos por intentar comprender a la discapacidad, no se produjo un gran cambio en la realidad social de la era antigua, puesto que, a las personas con discapacidad se las seguía observando como un cáncer ciudadano que debía ser erradicado de raíz, ya que, como expresan Crespo, Campo, y Verdugo (2012) las culturas religiosas de la época miraban a las personas discapacitadas como engendros demoniacos de la religión, los cuales

avicinaban malos augurios, épocas difíciles, suerte deficiente y maldiciones presentes. Por lo descrito en líneas anteriores la doctrina manifiesta que:

En las antiguas culturas primitivas se abandonaba y dejaba morir a los niños deformes o discapacitados. En algunas sociedades de la Antigüedad, el destino de las personas con discapacidad era la muerte. Era normal el infanticidio cuando se observaban anormalidades en los niños y niñas. Si eran adultos se los apartaba de la comunidad: se los consideraba incapaces de sobrevivir una existencia acorde con las exigencias sociales establecidas (Manzano, 2012, p.45)

Manzano (2012), manifiesta que, del antiguo testamento bíblico se puede encontrar información referente a cómo en el siglo XII A.C. las personas sordas habían adquirido la facultad para comunicarse entre ellas, debido a que, al no encontrar comprensión y aceptación de la sociedad, procedieron a socializar dentro de su grupo de iguales, dando nacimiento a los primeros vestigios de lenguaje de señas. La práctica mencionada en el párrafo presente se mantuvo hasta el siglo V D.C.

En vista de que la edad antigua se caracterizó por la prevalencia del más fuerte en el aspecto físico, las personas con discapacidad, encontraban limitaciones al momento de prevalecer su persona en la sociedad.

Montero y Lagos (2011) expresan que, las personas con discapacidad no eran aceptadas por la sociedad en base a que, para la sociedad griega, los sujetos que adolecían de una patología frecuente, menoscababan la estética de la sociedad griega, afectando el culto social y moral de las personas, siendo necesario que las mismas sean exterminadas.

Sin embargo, a finales de la Edad Antigua, en Atenas se crearon diferentes espacios para la estancia y cuidado de enfermos o personas en agonía.

En Esparta, preferían lanzar a las personas por discapacidad por encima de un monte, ya que, como manifiesta Sinchi (2016), el carácter ofensivo, bélico y violento de la sociedad espartana, impedía comprender que los individuos con discapacidad merecen aceptación y respeto de la ciudadanía.

En el continente asiático, Manzano (2012) expresa que, los ciudadanos discapacitados eran abandonados en bosques y desiertos, ya que se los consideraba como un descrédito para la sociedad de la época.

En India, al igual que en Asia, preferían abandonar a las personas con capacidades diferentes, sin embargo, el mencionado olvido se lo efectuaba dentro de la selva, abandonándolos en un lugar denominado Sagrado Ganges.

En la cultura egipcia también se abandonaba a la persona con discapacidad, empero, en ciertas ocasiones se los exterminaba, especialmente a los seres humanos que nacían dentro del seno de la familia real.

Por su parte, en la cultura hebrea se consideraba que todo defecto físico hacía a la existencia de pecado dentro de la persona, por ende, las personas con discapacidad tenían un trato diferenciado dentro de la sociedad en mención. Sin embargo, con la aparición del judaísmo como religión hebrea, empezó a elevarse el concepto de dignidad humana, generando que se preste mejor atención a las mismas, creándose en el siglo I A.C. instituciones y hospitales como los Nosocomios para las personas con discapacidad, a fin de brindar techo, comida, auxilio espiritual y comida.

Para Castillo (2012), los hebreos fueron la única cultura de la edad antigua que empezó a reconocer, conjuntamente con los griegos, a las personas con capacidades diferentes como seres hechos a imagen y semejanza de Dios. Sin embargo, el referido autor expresa que para los Nórdicos las personas con discapacidad eran considerados como dioses.

Finalmente, es menester exponer el caso romano, en el cual Mallén (2016) afirma que, con la aparición de la Ley de las Doce Tablas en siglo 540 A.C. se procedió a otorgar a los padres el derecho de terminar la vida de los hijos que no deseaban, entrando dentro de este selecto grupo, las personas con discapacidad.

No obstante, la referida autora expresa que, la muerte del menor que adolecía de una deformidad no era similar a la común (arrojamiento del monte), sino que, se procedía a hacerlos navegar por el río Tíber dentro de un cesto, a fin de que pase a las manos de una persona que, si desee tenerlo como esclavo, mendigo, o caso contrario, muera. Es por esta razón que en Roma los mendigos, en su gran mayoría, eran personas que adolecían de deformidad.

Tristemente esta situación produjo la aparición del comercio de menores con problemas físicos o mentales dentro de la arena económica como una manera de esclavitud, siendo los primeros vestigios de la trata de personas con capacidades diferentes, actividad que, a pesar de ser prohibida en la actualidad, se mantiene dentro del mundo criminal. Es necesario afirmar que

históricamente la esclavitud constituye uno de los primeros hechos relacionados con el mundo laboral, en virtud de que el mismo constituye la fuerza de trabajo impuesta por una persona a favor de un dueño, con la diferencia fundamental de que, era un mecanismo de explotación que constituía trabajos no remunerados. Mallén (2016).

Finalmente, siguiendo la doctrina de Mozas (2014) se afirma que, en Roma se procedió a efectuar el intercambio de personas discapacitadas dentro de las tierras de labrantío en donde los mismos ocupaban el papel de esclavos, actividad que se maximizaba en épocas bélicas.

1.1.2 Edad Moderna.

La edad moderna o media se caracteriza por iniciar en el año 1453 y concluir con el hito de la Revolución Liberal de Francia en el año de 1789, época en la cual se dejó atrás el oscurantismo para dar paso al antropocentrismo, es decir, los seres humanos procedieron a ser el centro de estudio y análisis de la vida misma. Por tal razón, dentro de este título se procederá a exponer cómo las personas con discapacidad eran observadas, analizadas e incluidas por la sociedad de la época.

Alonso et. al. (2021) manifiestan que, para el continente Europeo se procedió a extender la necesidad de efectuar cirugía ortopédica a fin de auxiliar a las personas con capacidades diferentes en sus enfermedades, dicha actividad médica fue promulgada por Ambrosio Paré de nacionalidad francesa, siendo la confección de prótesis ortopédicas uno de los avances médicos de la época para ayudar a las personas que adolecían de patologías de este tipo.

En virtud de lo expresado en líneas precedentes Marulanda (2022) comenta que, poco a poco se comenzó a entender que las personas con capacidades diferentes adolecían de patologías que podían ser curadas a fin de mejorar la calidad de vida de los mismos, dejando atrás la idea de rechazo social. Es por tal razón que Itard presenta los cimientos de la rehabilitación en virtud de la pedagogía médica de personas con discapacidad, mientras que Seguin y Esquirol procedieron a efectuar el inicio del estudio de la discapacidad mental.

Empero, desde el punto de vista social aún existían prejuicios sociales que impedían comprender una aceptación de las personas con discapacidad por parte de la ciudadanía, sin embargo, comenzaron a presentarse de manera tímida los primeros cambios de actitud hacia la discapacidad humana, empezando a comprender la sociedad, de manera débil, que existía un deber de responsabilidad frente a la población discapacitada en mención.

En Inglaterra, a partir de los siglos XVI y XVII se promulgaron las denominadas ‘‘leyes de pobres’’, las cuales para Tecero Gallardo (2018) consistían en normas tendientes a auxiliar jurídicamente a las personas con capacidades diferentes dentro de la esfera legal y social inglesa.

A su vez, Gallardo (2018) expresa que en España la Reina Isabel la Católica construyó el primer hospital destinado a colocar prótesis y demás aparatos terapéuticos a los militares y soldados que habían sufrido pérdida de partes corporales en los campos de guerra, además de indemnizarlos a los mismos con un sueldo vitalicio. Así mismo, se diseñaron y construyeron calles especiales con características que permitían facilitar el derecho a la libre movilidad de los niños que adolecían ceguera, sordera y demencia mental.

Vallejo (2021) comenta que en los siglos XVII y XVIII todo ser humano que adolecía de una discapacidad psíquica era considerado un enajenado mental, por lo que necesariamente debía ser internado en un manicomio u orfanato, dejándose a un lado todo tipo de atención médica. En la edad moderna aún no se encontraba un entendimiento total hacia las discapacidades psíquicas, pues eran denominados imbéciles, dementes, débiles mentales, diferentes o extraños.

Empero, en el siglo XVII las personas sordas adquirieron especial atención con respecto a educación, derecho humano que aquél entonces no se encontraba reconocido para todas las personas de la sociedad, incluido las personas con discapacidad. La inclusión de las personas sordas encontró sus vestigios iniciales en los Estados de Gran Bretaña, Holanda, Alemania e Italia, mientras que, en Francia, en el siglo XVIII se comienza a implementar el aprendizaje de lenguaje de señas en las personas que no podían comunicarse por escrito debido a su discapacidad. Vallejo (2021).

Bajo el Absolutismo, los asilos pasan a manos del Estado, surgen hospitales reales y se van creando las condiciones, para que, con la llegada de la Ilustración, se les asigne un nuevo puesto a los pobres y a los "inútiles" (término utilizado para referirse a las personas con capacidades diferentes), son convertidos en sujetos de asistencia. En contraposición, como señala Puig de Bellacasa, a aquellos ciudadanos de pleno Derecho, que van logrando ser sujetos de Derecho, primero y trabajadores útiles con la Revolución Industrial. (Hernández, 2004, p.67).

Por su parte, Santofimio (2015) manifiesta que pensadores históricos como Voltaire, Lackery y Rousseau fueron grandes influyentes de un cambio de pensamiento dentro del

imaginario social de la ciudadanía frente a la aceptación y comprensión de las personas con discapacidad.

Sin embargo, no es sino hasta la Revolución Industrial que se procedió a permitir que todas personas con discapacidad sean tomadas en cuenta como un asunto de salud y responsabilidad pública, debido a que, se los trataba como extraños y diferentes.

Es por esta razón que, a partir del siglo XIX empezó a tomarse con seriedad el análisis y estudio de los orígenes de la discapacidad dentro de la rama científica médica, no obstante, Vallejo (2021) manifiesta que en ciertos sectores aún se mantenía el pensamiento de que los niños que nacían con una discapacidad eran producto del pecado y el demonio.

Padilla (2010) comenta que dentro de los avances más importantes de las personas con discapacidad en la edad moderna se pueden encontrar los siguientes:

- a) Los postulados de Esquirol, el cual era un médico nacido en Francia que presentó un estudio de la discapacidad mental como una enfermedad que afectaba el desarrollo de las capacidades psíquicas de la persona.
- b) Se presentó el primer alfabeto manual para sordos.
- c) En el año 1822, en la ciudad de Múnich se construyó el primer Instituto Técnico Industrial cuya finalidad consistía en mejorar la maximización del desarrollo económico de las personas discapacitadas.
- d) Por su parte en la ciudad de Montpellier se construyó un hospital con terrenos y jardines con ambiente adecuado para el cuidado de los pacientes con discapacidades físicas y mentales.
- e) Por su parte en el año de 1844 el Canciller Alemán Busmarch ordenó la promulgación de la primera ley de los accidentados de la industria, la cual tuvo como finalidad ser la norma pionera para inspirar a otros países la generación de normas jurídicas de cuidado y protección de las personas con discapacidad.
- f) A finales del siglo XVII e inicios del siglo XIX empieza la campaña de institucionalización específica de los sujetos que adolecían de una discapacidad mental, dejando atrás la idea de que los sujetos mencionados debían ser internados en manicomios sin ayuda médica, para proceder a entender que se trata de personas enfermas que necesitan el auxilio de la ciencia médica, evitando a toda costa que se los estigmatice, rechace y discrimine por no ser considerados ‘normales’.

Sin embargo, a pesar de todos los avances presentados con anterioridad, aún no existía una aceptación total de las personas con discapacidad dentro de la ciudadanía de la época, pues diversos sectores sociales rechazaban aún a los sujetos con capacidades diferentes afirmando que constituyen un peligro tanto para la familia como para el mundo en sociedad.

1.1.3 Edad Contemporánea.

Con el inicio de la edad contemporánea en el año de 1789 a través de la Revolución Francesa, se procedió a efectuar un cambio con respecto a la atención que se daba a las personas con discapacidad, en especial a partir del año de 1914, en el cual con el inicio de la Primera Guerra Mundial, aumentaba diariamente el número de discapacitados que regresaban heridos de los campos de batalla producto de los conflictos bélicos entre los países que estaban en guerra.

Por lo referido en líneas precedentes, Vallejo (2021) expone que, en el año de 1919 se firmó el tratado de Paz de Versalles, creándose así la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) institución occidental cuyo rol frente a las personas con discapacidad adquiriría notable importancia a lo largo de los años, ya que, en base a la institución referida se comenzó a incentivar a los estados para que promulguen leyes y reglamentos que tiendan como finalidad la protección de los derechos de las personas con discapacidad dentro de la esfera jurídica y social.

Es por esta razón que, con la finalización de la segunda guerra mundial, alrededor de doce países, entre ellos Estados Unidos, decidieron maximizar los esfuerzos médicos y científicos para auxiliar en la curación de todo tipo de persona con limitaciones o discapacidad con el objeto de incentivar su inclusión social y rehabilitación física y mental.

Es por esta razón que, la O.I.T, siempre ha intentado en todos los documentos que ha expedido, mejorar la inclusión de las personas con capacidades diferentes.

Empero, a pesar de los esfuerzos efectuados por los países en mención, no existía aún un cuerpo normativo que condense el cúmulo de disposiciones tendientes a regular la situación social de las personas con capacidades diferentes. Pascual (2017) afirma que no era conveniente la existencia de normas dispersas referentes al tema en cuestión de personas con discapacidad, por lo que en el año de 1955 se promulgó la Recomendación N°99, sobre la Rehabilitación y el Empleo de los Inválidos. El referido compendio legal se lo creó en la Conferencia Internacional del Trabajo

La referida recomendación tenía como objetivo principal el evidenciar la necesidad social de que las personas con limitaciones médicas tengan la posibilidad de acceder a medios de adaptación y readaptación profesional social con independencia de su origen, naturaleza y edad, a fin de que tengan la capacidad de adquirir un empleo digno que no los estigmatice ni discrimine por su condición. Bariffi (2016) ha comentado que se trata de un documento jurídico internacional cuya finalidad sentó las bases de la integración social laboral de las personas con capacidades diferentes.

Sin embargo, aunque se hayan efectuado distintos esfuerzos en la primera mitad del siglo XX para concluir a las personas con discapacidad, dentro del seno de la sociedad aún consideraban a las personas con limitaciones como sujetos extraños a quienes se les temía o discriminaba por su condición, por lo que, los rehabilitadores de las personas con discapacidad procedieron a focalizar sus esfuerzos en eliminar estos prejuicios sociales de la ciudadanía, debido a que, si no se unificaba un criterio de respeto y aceptación dentro del imaginario social, jamás se podría conseguir que las personas discapacitadas sean aceptadas por los demás individuos.

Entonces, es el cambio de paradigma médico el cual, a criterio de Gil (2007), modifica las bases sobre las cuales se erigió la forma en cómo se entendía a la discapacidad dentro del espectro social. Al manifestar en la rama de la Medicina que las personas con discapacidad eran seres humanos que necesitaban de ayuda, comienza la sociedad a comprender que no deben ser rechazados por la ciudadanía dentro del espectro social.

La doctrina ha manifestado que los factores que han influido en el cambio mencionado son:
Avances de la Medicina, podemos citar tres formas de discapacidad:

1-Congénita

2-Genética

3-Adquirida

- a) Mejor Educación de la comunidad frente al problema de las personas con discapacidad.
- b) La evolución de la sociedad industrial y capitalista por falta de mano de obra.
- c) Las grandes guerras y conflictos mundiales hicieron que las personas con limitaciones intervinieran las fábricas y estructuras gubernamentales en función.
- d) El Avance de la Ciencia.
- e) Los Movimientos Sociales,

f) Descubrimientos surge la fisioterapia como especialidad médica. (Nasser, 2010, p.43).

No obstante, mientras germinaba la base médica que generaba un camino social, el rechazo hacia las personas con discapacidad se mantuvo a lo largo del siglo XX, con la diferencia de que, con el paso del tiempo, el mentado rechazo iba reduciéndose producto de la educación social de las personas.

No se debe evitar comentar que, en el holocausto Nazi, las personas con capacidades diferentes eran asesinados o enviados a campos de concentración por no formar parte de la supremacía blanca promulgada por Hitler. Por su parte en Suecia, hasta mediados de los años 70, era común la esterilización de las personas con limitaciones, a pesar de que no hayan prestado su consentimiento.

Empero, a pesar de los problemas mencionados en líneas anteriores, con la presencia de los avances de la ciencia médica, la educación ciudadana y el progreso intelectual de la población, se fue generando de a poco una cultura de respeto e inclusión hacia las personas con limitaciones o capacidades diferentes, pues de esta forma se genero el tránsito del “discapacitado” como un individuo de protección social, a ser un sujeto de previsión social sanitario, apareciendo los sistemas de seguridad social en los que, los individuos con limitaciones podían encontrar un apoyo pleno del Estado para su desarrollo integral.

Vega (2019) afirma que el cambio fue tan amplio a tal punto que dejó de utilizarse los términos “idiotas” “retrasados” y “torpes” para clasificar a las personas con capacidades diferentes como personas con deficientes o demencia mental, minusválidos, sujeto con capacidades diferentes, hasta que finalmente por medio de la Asociación Americana de Retardo Mental se presentan los conceptos de retardo mental o discapacidad psíquica.

Contreras (2020) expresa que actualmente la UNESCO trabaja de manera constante no solo por mejorar las condiciones de las personas con discapacidad dentro de la sociedad, sino también, por erradicar por completo del pensamiento social la idea estigmatizadora y de rechazo hacia las personas con discapacidad, pues a pesar de que en la actualidad los sujetos con limitaciones, en teoría, tengan acceso a todos los derechos humanos, aún existen sectores sociales que no miran con buenos ojos que las personas con capacidades diferentes ostenten derechos en la esfera formal y material.

Finalmente, instituciones como la Organización de Naciones Unidas o la O.I.T. también se mantienen en constante lucha por maximizar los derechos de las personas con capacidades diferentes. Por lo que se han efectuado diversas políticas internacionales como:

- a. La creación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo.
- b. Creación de la estrategia y plan de acción para la inclusión de las personas con discapacidad por parte de la ONU y la OIT.
- c. Obligación jurídica a los Estados de desarrollar cuerpos normativos especiales destinados a fomentar y regular la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- d. Agenda 2030 de la ONU establece como parámetro obligatorio el maximizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad e impedir todo tipo de discriminación dentro del ámbito de trabajo en el que estos se desempeñen.
- e. Constitución de la Red de Empresas y Discapacidad de la OIT, cuyo objetivo es constituir diversas compañías por el mundo, las cuales únicamente trabajan con personas con capacidades diferentes.

1.2 El trabajo y las personas discapacitadas.

1.2.1 Definición de trabajo remunerado.

Para comprender a cabalidad el presente proyecto de titulación, es menester iniciar estableciendo conceptos básicos determinados tendientes a estructurar un esquema de conocimiento fijo que sostenga los postulados sobre los cuales se pretende analizar el presente estudio. Por tal razón se debe conceptualizar al trabajo como actividad inherente a la vida diaria de los seres humanos que habitan el mundo que los rodea.

Siguiendo la doctrina, se puede expresar que, el trabajo se conceptualiza como ‘‘el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos’’ (Levaggi, 2004, p.1).

Es por tal razón que el De la Garza (2017), confirma que el trabajo hace referencia al esfuerzo humano por el cual una persona brinda una utilidad determinada y específica como consecuencia de la actividad que realiza, sin embargo, no necesariamente dicha actividad puede ser sujeto de

remuneración, puesto que, alrededor del mundo aún existen personas que trabajan de manera autónoma, y no solo aquellos que lo hacen relación de dependencia laboral. Esto se debe a que, existen empleos informales en los cuales los empleadores no respetan los derechos de los trabajadores y deciden no remunerarlos por las actividades que realizan, o implementan sanciones a sus empleados las cuales incluyen la pérdida de la remuneración o la renuncia de sus derechos laborales. Si bien jurídicamente la remuneración forma parte del concepto de trabajo, en la realidad material, no se puede garantizar que dicha acepción se cumpla, debido a que la presencia de trabajos informales aún se mantiene en algunos establecimientos laborales que incumplen la normativa del Estado.

Por lo expresado en líneas precedentes Levaggi (2004) manifiesta que no se debe confundir el trabajo con empleo, pues éste último se caracteriza por ser "un trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" (Levaggi, 2004, p.1).

Entonces, de la información presentada dentro de este título, se puede inferir que trabajo es el género y empleo la especie, siendo el elemento remuneración el presupuesto que diferencia ambos términos dentro del vocablo como tal.

Lo afirmado encuentra asidero en la legislación ecuatoriana, pues el Código de Trabajo (2020) no define lo que se entiende por trabajo, empero, en su artículo 2 establece que se trata de un derecho humano y un deber social, por consiguiente reconoce que la única forma de trabajo existente es el trabajo remunerado, al establecer en la definición de contrato de trabajo en el artículo 8 que toda fuerza laboral consiste en una prestación de servicios lícitos y personales del trabajador al empleador, por el cual éste último debe remunerarlo de manera justa y proporcional.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) prescribe en su artículo 325 y 326 las diversas modalidades sobre las cuales se desarrolla el Derecho al Trabajo. Incluyendo dentro de los principios que sustentan la rama jurídica en mención, el principio de proporcionalidad, el cual establece que a igual carga laboral debe existir una remuneración similar. En el Ecuador, el concepto de trabajo, en relación de dependencia laboral, no puede existir sin una remuneración proporcional y adecuada que guarda relación con la carga laboral impuesta al trabajador.

A su vez, el artículo 33 de la Constitución determina que, el trabajo constituye una obligación de naturaleza social, además de ser un derecho económico como fuente de financiamiento personal

de las personas, siendo obligación del Estado el promoverlo en todas sus instancias, lo cual significa que necesariamente debe englobar una remuneración digna que garantice el ejercicio pleno.

Por consiguiente, se puede colegir que para la legislación ecuatoriana es necesario que el trabajo sea siempre remunerado, es decir, constituya un empleo, pues en caso de que el mismo no ostente proporcionalidad en la fuerza de trabajo y su remuneración, se estarían alterando derechos constitucionales de interés social pertenecientes a todos los habitantes del Estado nacional.

1.2.2 Definición de discapacidad en el ámbito laboral.

Para comprender el concepto de discapacidad en la esfera de la relación jurídico laboral, es necesario, en primer lugar, definir lo que se entiende por discapacidad dentro de la esfera científica.

La discapacidad dentro del espectro médico científico se conceptualiza como:

Restricción o falta (debido a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano. Engloba las limitaciones funcionales o las restricciones para realizar una actividad que resultan de una deficiencia (Padilla, 2010, p.383).

Por su parte, la discapacidad en el espectro jurídico, se la define como “una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social” (Padilla, 2010, p.383).

Por tanto, de las definiciones expuestas no se debe confundir la incapacidad laboral de la discapacidad en el ámbito laboral. Pues la incapacidad laboral hace referencia a toda deficiencia física, psíquica o sensorial, que temporal o atemporal, limita la capacidad del trabajador para cumplir su prestación de servicios estipulada dentro del contrato individual de trabajo, afectando así que el mismo.

Mientras que, la discapacidad en el ámbito laboral se conceptualiza como el espacio, ambiente o negocio de trabajo en el cual se desenvuelven como empleadores o trabajadores sujetos que ostentan algún tipo de discapacidad psíquica, física o sensorial. Pues se debe recordar, que el ser discapacitado no limita al individuo para que pueda adquirir un empleo pleno, generando que sea menester establecer una diferenciación entre la incapacidad para el trabajo y el concepto de

discapacidad en el ámbito laboral.

1.2.3 Distinción entre discapacidad y minusvalidez.

Dentro del campo de la medicina, con el pasar del tiempo se ha procedido a efectuar una diferenciación entre tres términos en relación, surgiendo así la distinción entre discapacidad, minusvalidez y deficiencia.

La discapacidad, hace referencia a:

Restricción o falta (debido a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano. Engloba las limitaciones funcionales o las restricciones para realizar una actividad que resultan de una deficiencia (Padilla, 2010, p.383).

La discapacidad hace referencia a impedimentos medidos en virtud de cómo afectan a la ejecución de determinadas conductas de una persona, por ejemplo, problemas para oír, saborear, observar, ir al baño, etc.

Por su parte, la deficiencia consiste en:

Toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Las deficiencias son trastornos en cualquier órgano, e incluyen defectos en extremidades, órganos u otras estructuras corporales, así como en alguna función mental, o la pérdida de alguno de estos órganos o funciones (Padilla, 2010, p.383).

Con respecto a la deficiencia, se pueden encontrar ejemplos en la sordera, ceguera, parálisis, demencia mental, la esquizofrenia crónica y demás. Es decir, hace referencia al órgano del cuerpo humano específico que se encuentra alterado o dañado producto de una enfermedad o trastorno.

Finalmente, la minusvalidez se la conceptualiza como la ‘situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que lo limita o le impide desempeñar una función considerada normal en su caso (dependiendo de la edad, del género, factores sociales y/o culturales)’ (Padilla, 2010, p.383). Como ejemplo de minusvalidez se encuentra todo tipo de conflicto que ostenta una persona en virtud de la interacción que tiene dentro del entorno social por su condición de discapacidad, es decir, la minusvalidez presenta los conflictos de naturaleza social y económica que surge una persona con limitaciones por su

condición dentro de un espectro o área social específica.

Por consiguiente, para diferenciar cada uno de los conceptos es imprescindible presentar a manera de ejemplo lo siguiente: una enfermedad o un trastorno a un individuo le puede generar una deficiencia (trastorno a nivel de órgano), que en consecuencia produce una discapacidad (trastorno a nivel de persona), la cual puede configurarse minusvalidez en el momento en el que el individuo interactúe con el entorno ciudadano (trastorna a nivel de sociedad).

1.2.4 Formas de vinculación al trabajo de personas con discapacidad.

Bonifaz et. al. (2022) indican que las personas con discapacidad encuentran dificultades notorias y evidentes para acceder a oportunidades laborales serias que permitan satisfacer en mayor medida posible su derecho al trabajo y acrecentar su patrimonio personal en base a ingresos y remuneraciones justas que permitan su desarrollo. Pues los factores de naturaleza económica, actitudinal y familiar son para los autores, tres de los condicionantes más importantes que impiden a las personas con discapacidad ostentar una vinculación plena en el ámbito laboral.

Pues la pobreza y falta de recursos económicos, genera que una persona con capacidades diferentes se encuentre en desventaja al momento de acceder a un empleo digno, esto se debe a que, por la falta de dinero, es difícil que el individuo con discapacidad haya adquirido educación de calidad que le permita acceder a oportunidades laborales en su vida adulta.

Con respecto al plano actitudinal, los referentes teóricos en mención expresan que consiste en el condicionante más importante de todos al momento de explicar la marginación de una persona con discapacidad dentro de su vinculación en la esfera de trabajo. Puesto que, la actitud es un factor que toda empresa o negocio busca en sus trabajadores, lo cual afecta directamente a las personas con discapacidad, debido a que, las mismas provienen de hogares en los cuales, ya sea por su familia o entorno de amistad, encuentran prejuicios, rechazos y estigmatismos por su condición de discapacidad física, psíquica o sensorial, lo cual afecta directamente la posibilidad de que el individuo desarrolle una personalidad fuerte que le permita ostentar confianza y actitud al momento de relacionarse con los miembros del conglomerado social.

En Ecuador, se han presentado varios mecanismos legales a fin de conseguir satisfacer el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, Un ejemplo se puede encontrar en la Ley Orgánica de Discapacidades (2016), la cual prescribe en su artículo 51 que toda persona con limitaciones gozará de estabilidad laboral por el mero hecho de su condición.

Así mismo, el referido cuerpo normativo en su artículo 49 determina beneficios o incentivos a los empleadores, los os cuales consisten en que:

Puedan deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley.

De esta manera se está incentivando al empleador para que, con la reducción del cobro de impuestos, se anime a contratar para un empleo formal a la mayor parte de personas con discapacidad dentro de su giro de negocio.

A su vez, el artículo 47 de la referida ley y el artículo 42 del Código de Trabajo prescribe que todo empleador se encuentra obligado a contratar un porcentaje de 4% de personas con discapacidad en el caso de que su negocio supere el número de 25 trabajadores que estén a su orden bajo una relación de dependencia. Mandato legal que se encuentra vigente tanto para el espectro público como privado.

De esta forma, la Ley Orgánica de Discapacidades cumple con los preceptos constitucionales inherentes a los derechos de estas personas, pues desarrolla normativamente los principios y derechos positivizados en la Constitución de la República del Ecuador (2008), intentando maximizar los derechos laborales de las personas con discapacidad que encuentran conflictos al momento de adquirir un trabajo formal dentro del país.

1.3 Clasificación de la discapacidad.

La discapacidad al igual que todo concepto lingüístico universal, puede ser clasificada en diversos criterios a fin de comprender a cabalidad el alcance de cada una de sus características dentro de un universo conceptual. Por tal situación, a continuación, se procederá a efectuar una clasificación de la discapacidad en base a un criterio de afectación patológica de la misma al cuerpo humano, clasificándola a la misma en:

- a. Discapacidad auditiva

- b. Discapacidad visual
- c. Discapacidad de lenguaje
- d. Discapacidad física
- e. Discapacidad intelectual
- f. Discapacidad psicosocial

1.3.1 Discapacidad auditiva.

La discapacidad auditiva es aquella que se conceptualiza como “la pérdida o anormalidad de la función anatómica y/o fisiológica del sistema auditivo, y tiene su consecuencia inmediata en una discapacidad para oír, lo que implica un déficit en el acceso al lenguaje oral” (Carrascosa, 2015, p.102).

Es decir, la discapacidad auditiva engloba al conjunto de personas que padecen la patología de sordera, lo que genera como consecuencia que dichos sujetos encuentren problemas para escuchar y comunicarse con los miembros del conglomerado social, debido a que, por su condición, adquieren problemas para aprender el lenguaje oral e interactuar por este medio con los demás.

Las características de la sordera son:

- a. Dificultad para oír total o parcialmente.
- b. Dificultad para comunicarse por el lenguaje oral producto de una patología auditiva.
- c. Puede ser de nacimiento o producida a lo largo de la vida de la persona.
- d. Es curable en ciertos casos.
- e. Forma parte de las patologías sensoriales humanos.

Finalmente, es necesario establecer la diferencia existente entre sordera e hipoacusia. Carrascosa (2015) afirma que, la sordera consiste en la imposibilidad de acceder al lenguaje oral debido a la pérdida de la audición dentro de la esfera sensorial del individuo, siendo el sentido de la vista el medio sensorial principal del sujeto. Por su parte, el mismo autor establece que la hipoacusia se define como la pérdida de la audición, pero que, a diferencia de la sordera, permite

a la persona que la padece aprender el lenguaje oral, ya sea de manera natural o por medio de auxilio técnica de aprendizaje. Tanto la sordera como la hipoacusia conforman la discapacidad auditiva.

1.3.2 Discapacidad visual.

La discapacidad visual es otra afectación que pertenece, al igual que la discapacidad auditiva, al grupo de discapacidades inherentes a las afecciones de naturaleza sensorial que pueden adolecer los seres humanos por nacimiento, o adquirirla durante su vida.

Entonces, se puede conceptualizar a la discapacidad visual como “la afectación, en mayor o menor grado, o en la carencia de la visión. En sí misma no constituye una enfermedad, al contrario, es la consecuencia de un variado tipo de enfermedades”. (Castejón y Navas, 2013. p.33)

Entonces, la discapacidad visual engloba el cúmulo de condiciones que adolece un sujeto, las cuales se caracterizan por la limitación parcial o total de su capacidad visual. Las referidas limitaciones suelen ser totales en los puestos de ceguera, o parciales en los escenarios en los cuales una persona únicamente sufre baja de visión.

Rangel (2021) expresa que, en conformidad a la Organización Mundial de la Salud (OMS), un sujeto que adolece de visión limitada es aquel que presenta un rango visual menor a 20/400 o 0.05 en uno de sus ojos. De esta forma se puede colegir que la ceguera hace referencia a toda patología en la vista en la cual un individuo ya no tiene la posibilidad para percibir luz, forma, color o tamaño de los elementos materiales de la realidad.

Finalmente, Rangel (2021) expone que, las características de la discapacidad visual se pueden resumir en las siguientes:

- a. Carencia de visión total o parcial (en gran medida).
- b. Puede ser congénita o producirse con el paso del tiempo.
- c. Forma parte de las patologías sensoriales humanas.
- d. Es curable en ciertos casos.

La discapacidad auditiva suele generar conflictos en la esfera laboral, en virtud de que los empleadores no están prestos a contratar personas que adolezcan de sordera por la dificultad que tienen los individuos al momento de comunicarse con los compañeros del entorno

de trabajo, teniendo los empleadores la equivocada idea de que una persona sorda engloba un problema más que un aporte de trabajo. Rangel (2021).

1.3.3 Discapacidad de lenguaje.

Según Campos (2021), la discapacidad de lenguajes es aquella que puede conceptualizarse como la pérdida total o parcial de la facultad humana para comunicarse por medios verbales con los miembros del conglomerado social.

El autor expresa que los trastornos que suelen aparecer en la capacidad de habla son variados y complejos, generando que por distintas causas se produzca esta patología en cuestión en un ser humano específico. Este tipo de discapacidad puede llegar a afectar totalmente la forma en cómo un ser humano se desenvuelve con el conglomerado social, debido a que, el lenguaje de señas no es el medio de comunicación universal de los sujetos que conforman la sociedad, por lo que presenta alta dificultad para el sujeto con capacidades diferentes en su facilidad para comunicarse.

Finalmente, la discapacidad de lenguaje se caracteriza por:

- a. Pérdida total o parcial de la capacidad para comunicarse verbalmente con la sociedad.
- b. Forma parte de las discapacidades sensoriales.
- c. Existe la posibilidad de ser curada en ciertos casos cuando únicamente se trate de simples trastornos en el lenguaje que pueden ser superados por medio de varias sesiones de terapia de lenguaje, situación que ostenta especial habitualidad en niños.

Rangel (2021), comparte la idea de que la discapacidad de lenguaje genera el mismo estigma social de la discapacidad auditiva, siendo la falta de posibilidad para comunicarse un asunto que lleva a varios sectores laborales a preferir no contratar personas con discapacidad de lenguaje.

1.3.4 Discapacidad física.

Esta discapacidad ya no se encuentra dentro de las discapacidades sensoriales, sino, como su nombre lo indica, se subsume dentro de la clasificación de patologías físicas que puede sufrir un individuo.

Roa y Giraldo (2022), manifiestan que la discapacidad física hace referencia a toda enfermedad de característica visceral o motora. Siendo ésta una definición simple pero completa acerca del tema de estudio en cuestión.

Los autores expresan que la discapacidad física se caracteriza por generar una afección

directa al funcionamiento físico de un individuo, en general su capacidad de movilidad, resistencia o destreza. Por tal situación los seres humanos que adolecen de discapacidad física suelen adquirir destreza y experticia en desenvolverse por su propia cuenta maximizando otras extremidades u órganos del cuerpo como consecuencia del impacto mental que genera su discapacidad, procediendo a desarrollar otras habilidades humanas como la posibilidad de mover objetos solo con los pies, o adquirir mayor fuerza en las manos para movilizarse, aumentar su percepción auditiva o del olfato en caso de ceguera, etc.

Roa y Giraldo (2022), presentan una pequeña clasificación de las discapacidades físicas, las cuales se exponen a continuación:

- a. Sistema músculo esquelético (patologías articulares, amputaciones.)
- b. Sistema nervioso (epilepsia, tetraplejia, paraplejia...)
- c. Aparato respiratorio (asma, trasplante de pulmón, fibrosis quística)
- d. Sistema cardiovascular (cardiopatías, arritmias)
- e. Sistema hematopoyético y sistema inmunitario (anemias, Inmunodeficiencias no secundarias a infección por VIH)
- f. Aparato digestivo (enfermedad del hígado, incontinencia)
- g. Aparato genitourinario (deficiencias del riñón, incontinencia urinaria)
- h. Sistema endocrino (hipertiroidismo, diabetes)
- i. Piel y anejos (soriasis)
- j. Neoplasias (tumor)

En ciertos trabajos en los cuales se necesita de la fuerza física del empleado, Roa y Giraldo (2022) explican que se suele evitarse contratar a personas que adolezcan de una discapacidad física, en virtud de que la falta de una de sus extremidades o afecciones a sus órganos internos puede desmejorar el rendimiento laboral de los trabajadores, o simplemente no se los considera aptos para trabajos de este tipo.

1.3.5 Discapacidad intelectual.

Schalock (2013) expresa que, el concepto de discapacidad intelectual está relacionado al

cúmulo de patologías inherentes a la capacidad psíquica del individuo. Por tal situación, la doctrina define la discapacidad intelectual como aquella que está “caracterizada por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual como en conducta adaptativa, entendiendo ésta como habilidades adaptativas de tipo conceptual, social y práctico Esta discapacidad se origina antes de los 18 años” (Verdugo y Jenaro, 2003, p.17).

Lo expresado por los autores es coherente, pues la ciencia médica ha establecido que toda patología mental suele originarse antes de que el individuo llegue a la adultez, y la mejor forma de tratarlas es diagnosticándolas lo antes posible.

Sánchez (2021) determina que toda discapacidad psíquica tiene relevancia en el mundo jurídico, puesto que, las normas al regular conductas, deben generar un tratamiento especial a los sujetos que adolecen de enfermedades mentales, puesto que dichas personas encuentran problemas para establecer noción del mundo que los rodea en tiempo, espacio y persona, pudiendo confundir épocas, momentos, lugares o sujetos.

La discapacidad intelectual se caracteriza por:

- a. Afecciones a la capacidad psíquica del individuo
- b. Engloba diversas enfermedades con sus propias características (demencia, esquizofrenia, depresión, ansiedad, etc.)
- c. Suele originarse antes de que el individuo llegue a la adultez.
- d. Algunas pueden ser superadas por medio de la medicina, como la depresión y la ansiedad, mientras que otras no tienen cura como el caso de la esquizofrenia crónica.
- e. Presente relevancia en el marco jurídico puesto que puede producir afección a la capacidad de ejercicio de los sujetos.

La discapacidad intelectual suele ser la que más conflicto y estigma produce al momento de ofertar oportunidades laborales a las personas con capacidades diferentes. Sánchez (2021) explica que el intelecto es una de las cualidades más importantes de un individuo, por lo que, la presencia de una afección mental produce que el conglomerado social comprenda equivocadamente que un sujeto con enfermedades psicológicas no sea apto para trabajar, configurándose un erróneo estigma social que impide el acceso de personas con discapacidad al ambiente laboral.

1.3.6 Discapacidad psicosocial.

La discapacidad psicosocial si bien tiene que ver con enfermedades de la psiquis, ostenta un trasfondo que va más allá del diagnóstico médico, sino que atiende las circunstancias sociales que produce una limitación de naturaleza intelectual o mental.

Por tal situación, la doctrina define a la discapacidad psicosocial como “la limitación de las personas que presentan disfunciones temporales o permanentes de la mente para realizar una o más actividades cotidianas” (Pérez, 2021, p.2).

Es decir, hace referencia a que, en base a los estigmas sociales, la enajenación mental de ciertas personas puede empeorar en base una falta de diagnóstico y tratamiento oportuno mientras los afectados se ven estigmatizados y discriminados por la sociedad, la cual brinda a las personas con discapacidad psíquica herramientas negativas de exclusión.

Las principales características de la capacidad psicosocial son las siguientes:

- a. Ostenta un trasfondo que va más allá del diagnóstico médico.
- b. Atiende las circunstancias sociales que produce una limitación de naturaleza intelectual o mental
- c. Puede ser temporal o permanente.
- d. Depende del avance educativo social de los ciudadanos que conforman el Estado.

Finalmente, se puede concluir que la discapacidad psicosocial configura el resultado de estigmas sociales que frecuentemente suelen observarse en la esfera laboral, siendo la dificultad de obtención de trabajo para personas con discapacidad el ejemplo material más notorio de la presencia de discapacidades psicosociales, las cuales solo pueden ser superadas comprendiendo que una discapacidad no desnaturaliza a un ser humano, sino que solo lo hace diferente dentro de un mundo diverso y plural.

CAPÍTULO 2

2. Normativa nacional e internacional que gira en torno a las personas con discapacidad.

El Derecho Internacional Público empieza a considerarse como rama del Derecho a partir del fin de la guerra de los 30 años 1643-1647, siendo el referido conflicto bélico el hecho histórico que marcó el inicio del Derecho Internacional Público Clásico. Antes de los hechos en mención, existía una estrecha vinculación entre Estado e iglesia, junto con la idea de la soberanía divina, justificando así la existencia de los monarcas siendo los representantes de Dios en la tierra. Empero, con la guerra de Westfalia, se buscó la separación entre Estado eclesiástico y Estado nacional, surgiendo el concepto de nacionalismo, independencia y de soberanía popular en virtud de la racionalidad humana y no de las especulaciones ideológicas de la religión. Casanovas et. al. (1987).

El Derecho Internacional Público tiene como base, esencia y fundamento la comunidad internacional, que viene a ser el asiento social sobre la cual se desarrolla la misma. Sin embargo, también se habla de la sociedad internacional, la cual consiste en el nivel más incipiente de la organización en el globo, reconociendo que existen actores que son los estados, que únicamente coexisten porque se encuentran unos junto a otros.

Según Vázquez et. al. (1971), la comunidad internacional ya no es una simple yuxtaposición de estados, sino un conjunto de entes soberanos junto a otros actores como organizaciones y el individuo mismo que se desenvuelven buscando integración y cooperación en el ámbito económico, social, cultural y jurídico del mundo.

La comunidad internacional tiene una característica utópica porque busca los fines del contrato social. Es decir, un orden que permita la libertad y la armonía de los Estados generando siempre seguridad jurídica, siendo un claro ejemplo contemporáneo, la Unión Europea.

Entonces, las características más importantes de la Comunidad Internacional son las siguientes:

- a. Solidaridad y justicia en relaciones internacionales.

- b. Comunidad parcialmente jurídica: si bien existe normativa legal, la aplicación de ésta presenta dificultades debido a la soberanía de los distintos Estados.
- c. Relaciones de coexistencia y cooperación.
- d. Intereses comunes entre los Estados.
- e. Intereses generales de toda la comunidad.

El primer convenio internacional se gesta en el año de 1900 en la primera conferencia de la ‘‘Haya’’, la cual intentó codificar las normas consuetudinarias que regían el Derecho Internacional Público que nació de la costumbre. A lo largo del siglo XIX, concretamente en la Primera Guerra Mundial, se origina el organismo Sociedad de las Naciones que a futuro se constituyó en la Organización de las Naciones Unidas (ONU), y se establece la prohibición de que los estados sean autárquicos, es decir, satisfacerse individualmente alejados del ámbito internacional. Por consiguiente, se manifiesta que debe existir una comunidad internacional que regule las relaciones estatales, fundamentándose bajo tres pilares:

1. Estados no son autárquicos.
2. Estados necesitan cooperar, es decir, trabajar conjuntamente por intereses comunes y generales.
3. La mejor forma de lograr esto a través de organizaciones de Estados que concentren su actividad en los intereses comunes y generales.

Entonces, Barberis (1982) comenta que se produce un desarrollo masivo industrial, económico y político de Estados Unidos, configurándose un único sistema internacional con el incremento de las conexiones entre sociedades. Asimismo, nace la denominada progresiva universalización, institucionalización parcial, pluralismo cultural, interdependencia, y, por consiguiente, desigualdad entre los estados. Se abandona el sistema de estados clásicos porque en el año de 1945 con el apareamiento de la Organización de Naciones Unidas (ONU) y el fin de la Segunda Guerra Mundial, se marca el inicio del Derecho Internacional Público Global, en el cual los estados trabajando con las organizaciones internacionales ejecutaran el cumplimiento de intereses comunes y generales de la comunidad mundial.

Por ende, Casanovas et al. (1987) define al Derecho Internacional Público como una rama del Derecho, y como todo ámbito jurídico, dicha materia busca regular la vida de la sociedad teniendo como finalidad última la justicia, y por más utópico que sea, el cumplimiento de los objetivos que se plantea a través de un sistema jurídico indeterminado y ambiguo compuesto por principios condensados en acuerdos internacionales.

Por tanto, el derecho internacional está destinado a regular las actuaciones que se producen en la comunidad internacional que, al menos, trascienden fronteras. Esa trascendencia de fronteras es lo que se confronta con la soberanía de los estados.

Finalmente, Barboza (2008) plantea que el Derecho Internacional lleva el carácter de público porque busca satisfacer necesidades de naturaleza comunitaria en la lucha por la consecución de intereses comunes y generales. El Derecho Internacional Público es Derecho, ciencia y forma de vida que busca alcanzar la justicia y realizarla en el plano internacional, dinamizándose en una comunidad conformada por estados que son soberanos pero que también actúan fuera de ella, y por tanto es necesario que el Derecho intente satisfacer intereses comunes y generales para implementar un orden comunitario mundial.

Según López (2017), generalmente el Derecho Internacional se encuentra conformado por principios que sientan las bases sobre las cuales deben surgir las constituciones y normas de los estados. Para comprender el argumento referido, es menester presentar el concepto de principio según la doctrina jurídica, siendo Robert Alexy (1993) el tratadista que ha definido al principio como mandato de optimización. Mandato por ser una norma vinculante, y de optimización porque los preceptos constitucionales deben ser desarrollados jurídicamente, en mayor medida de lo posible, por los estados.

La razón por la cual los principios necesitan de un desarrollo normativo, se debe a que estos se caracterizan por ser abiertos y abstractos, por lo que la falta de disposiciones que delimiten el ámbito de su aplicación, produce ambigüedad en el sistema jurídico. Por consiguiente, el Derecho Internacional, al no ostentar la capacidad para regular específicamente la totalidad de las circunstancias fácticas del mundo, presenta en sus instrumentos internacionales principios que guiarán a los estados en la materialización de normas jurídicas que se adecúen a las finalidades humanas de la comunidad internacional.

García de Enterría (1984) expone que no puede concebirse la creación de normas sin la existencia de principios que constituyan el trasfondo y fundamento de una obra jurídica vigente. Por consiguiente, los principios estructuran todo el andamiaje legal de un Estado como sociedad jurídicamente organizada.

Diversos son los doctrinarios del Derecho Constitucional que comprenden la necesidad de construir y sustentar el marco legal de un Estado en base a principios axiológicos que le otorguen sentido a la ley. Storini (2013) afirma que, el principio como mandato de optimización se subsume directamente en el ordenamiento jurídico del Estado, con la finalidad de permitir una correcta aplicación de los derechos humanos. De esta forma, los principios irradian cada espacio del sistema jurídico del Estado, y, por ende, de la sociedad.

Entonces, la globalización ha sido el fenómeno que ha producido que el Derecho Internacional Público y sus principios se universalicen frente a los ordenamientos jurídicos de los diversos estados del mundo. En este sentido, se han generado múltiples convenios, organizaciones e instrumentos internacionales tendientes a establecer preceptos referentes al Derecho Laboral, naciendo inclusive, normas internacionales relacionadas a salvaguardar los derechos de trabajo de quienes adolecen una patología que les genera una discapacidad al momento de desenvolverse dentro del mundo que los rodea. La Organización Internacional del Trabajo y los instrumentos internacionales de derechos humanos presentan diversos axiomas fundamentales que han seguido los países de la comunidad internacional con el fin de generar la inclusión laboral de las personas con discapacidad dentro de la sociedad, en razón de que el marco jurídico de un Estado es una de las herramientas principales para satisfacer las necesidades sociales de los sujetos en mención.

A continuación, se procederá a exponer cada uno de los principios que conforman el marco jurídico del Derecho Internacional Público, como normas rectoras de los derechos de las personas con capacidades diferentes dentro del sistema legal global.

2.1 Legislación internacional.

2.1.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es el instrumento internacional más importante en virtud del cual se constituyeron diversos tratados internacionales tendientes a regular la situación jurídica de los derechos dentro del ordenamiento legal global. Urmeneta (2010)

sostiene que, el referido cuerpo normativo se adoptó el 10 de diciembre del año 1948 de la ciudad de París Francia por la tercera Asamblea General de las Naciones Unidas, como resultado de las atroces vulneraciones a la dignidad humana en le Segunda Guerra Mundial.

Para Urmeneta (2010), ninguno de los 56 estados miembros de la Organización De Naciones Unidas (ONU) se opuso a la votación de la promulgación del referido instrumento internacional. Empero, tanto la Unión Soviética como Sudáfrica y Arabia Saudita se abstuvieron de votar a favor del cuerpo normativo internacional en mención.

Según Padilla (2011), la Declaración Universal de los Derechos Humanos no prescribe normas específicas acerca de los derechos de las personas con capacidades diferentes, no obstante, si establece disposiciones base para que posteriores instrumentos internacionales desarrollen el alcance axiomático de los derechos de los seres humanos con discapacidad. Los preceptos internacionales que contempla la Declaración en mención, radican en el derecho de igualdad y no discriminación. Por tal razón, el artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ordena que todo sujeto de derechos ostenta igualdad formal frente a la norma, so pena de cometer actos discriminatorios que se encuentran concebidos como transgresores de las normas iusnaturalistas que configuran el trasfondo que subyace detrás del concepto mismo de derechos humanos.

A su vez, el artículo 23 del instrumento internacional en análisis, determina el derecho a la igualdad y no discriminación dentro de la esfera jurídico-laboral, prescribiendo que toda persona tiene derecho a formar parte de un trabajo digno, sin que esto implique un rechazo por su condición o características específicas, evitando todo tipo de discriminación en cualquier área o espacio de trabajo.

Por tanto, se puede expresar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, concibe el principio de igualdad formal y no discriminación como una prerrogativa humana que debe respetarse en todo ámbito social, incluyendo, el espacio laboral.

2.1.2 Organización Internacional del Trabajo.

Casado et. al. (2014) comenta que, la Organización Internacional del Trabajo consiste en un órgano internacional especializado en fomentar los derechos laborales y la justicia social como preceptos reconocidos en la esfera del Derecho Internacional Público. El referido organismo forma

parte de la Organización de las Naciones Unidas, como ente internacional especializado cuyo objetivo es auxiliar a su órgano principal, Organización De Naciones Unidas (ONU), en la consecución de sus fines en relación al empleo. Las finalidades y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo radican en maximizar, promover y fomentar los derechos laborales de las personas, a través de programas y políticas que permitan crear oportunidades de trabajo para los individuos del mundo, mejorando y fortaleciendo su protección social por medio de diálogo al momento de conversar y debatir sobre temas que tengan por objeto asunto de naturaleza laboral.

Según Rosales (2007), la Organización Internacional del Trabajo es la única entidad de naturaleza tripartita de la Organización de las Naciones Unidas, en virtud de que se encuentra conformada tanto por gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 estados miembros, con el objetivo de constituir normas de Derecho Laboral que permitan formular políticas e impulsar programas que fomenten el trabajo equitativo, formal e igualitario entre todos los miembros del conglomerado social.

La naturaleza tripartida de la Organización Internacional del Trabajo, se caracteriza por su forma de votación, pues tanto empleadores como trabajadores ostentan igualdad en el derecho al voto frente a la toma de decisiones dentro de las asambleas efectuadas en la organización, con el fin no solo de materializar decisiones que tengan un fundamento igualitario, sino de generar normas, políticas y programas que se adecúen de la mejor forma a la realidad social.

Blanco (2021) comenta que, las personas con capacidades diferentes constituyen el 15% de toda la población del mundo. Alrededor del 80% del porcentaje referido con anterioridad, se encuentran en una edad apta para desempeñar un empleo. No obstante, las estadísticas emitidas por la Organización Internacional del Trabajo, evidencian que las personas con discapacidad encuentran impedimentos al momento de intentar formar parte de un espacio laboral, haciendo especial mención a las mujeres con capacidades diferentes que son quienes mayor conflicto presentan al momento de formar parte de un trabajo digno. Por consiguiente, se observa que el derecho al trabajo de los individuos con capacidades distintas se encuentra denegado en la esfera material.

Para el autor descrito en el párrafo precedente, la Organización Internacional del Trabajo tiene pleno conocimiento de que las personas con capacidades diferentes, en comparación con quienes no adolecen de dicha condición, presentan altas tasas de desempleo produciendo una

afectación directa no solo a sus derechos laborales, sino a sus derechos económicos, en virtud de que el empleo constituye la fuente principal de ingresos monetarios de un individuo dentro de la sociedad. Por tanto, la Organización internacional del Trabajo debe velar por reducir los índices de desempleo de las personas con capacidades diferentes, a fin no solo de fomentar derechos laborales, sino reducir uno de los aspectos configuradores de pobreza extrema dentro del mundo contemporáneo.

Según Sánchez et. al. (2019), la Organización Internacional del Trabajo se ha comprometido en promover el empleo digno y la justicia social de las personas con capacidades diferentes; compromiso que se encuentra previsto para largos años de trabajo a fin de cambiar los conflictos sociales que impiden la inclusión de los sujetos referidos dentro de un espacio laboral.

Para materializar los fines propuestos, la Organización Internacional del Trabajo ha determinado dos ejes fundamentales:

1. Programas específicos para personas con capacidades diferentes tendientes a superar toda clase de barrera o desventaja particular que impida su inclusión en el trabajo.
2. Garantizar la inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes, a través de herramientas educativas que permitan su formación profesional y auxilio en la debida promoción de empleo por medio de proyectos de protección social e implementación de estrategias de reducción de pobreza en la realidad material.

2.1.3 Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad.

Para Montes et. al. (2019), la Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad (2008), es el instrumento internacional más importante de los últimos años, siendo el primer cuerpo normativo constituido por la Organización de las Naciones Unidas, cuyo objetivo consiste en promover fomentar y proteger el goce pleno de los derechos de las personas con capacidades diferentes, sentando las bases sobre las cuales se deberán estructurar las normas de los diversos estados parte del referido convenio internacional.

La Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad (2008) fue suscrita en el año de 2008 en Nueva York, adoptándolo un total de 185 países del mundo, siendo hasta la actualidad, el acuerdo internacional más importante con respecto a los derechos de las personas con capacidades diferentes.

El referido convenio, presenta normas inherentes a accesibilidad, igualdad, respeto, no discriminación, toma de conciencia, acceso a la justicia, libertad, seguridad, protección contra tortura o abuso, movilidad personal, libertad de expresión, familia, privacidad, educación, salud, recreación, vida digna, derechos políticos, personalidad, protección social, obligatoriedad de recopilación de datos estadísticos y derechos laborales de hombres, mujeres, niños y niñas con discapacidad.

Por ende, del instrumento internacional en mención se evidencia que su objetivo es establecer parámetros normativos acerca de cómo deben desarrollarse, en la realidad, cada uno de los derechos humanos inherentes a las personas con capacidades diferentes, a fin de mostrar a las sociedades del mundo, que los sujetos con discapacidad forman parte de la humanidad, siendo obligatorio que puedan desempeñar la totalidad de derechos que les pertenecen al igual que un individuo que no tiene una patología que lo imposibilita físicamente en una actividad determinada.

En virtud del objeto central del presente trabajo, es menester exponer el artículo 27 de la Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad (2008), el cual prescribe obligaciones de los estados parte para garantizar el acceso laboral de los individuos que son objeto central de protección de dicho convenio internacional.

El numeral 1 de la referida disposición ordena que, todos los estados reconocen los derechos de las personas con discapacidad a encontrar un empleo digno, en igualdad de condiciones frente a las demás personas. Dicho derecho engloba el poder encontrar un empleo que permita obtener ingresos económicos suficientes para satisfacer las necesidades personales y familiares de las personas con discapacidad. Además, el artículo en mención prescribe que, los estados Partes deben proteger y promover la aplicación del derecho al trabajo adoptando las siguientes medidas:

- a. Evitar dentro del espacio laboral, toda clase de discriminación hacia las personas con discapacidad en razón de su condición.
- b. Velar que las personas con discapacidad desarrollen su actividad de trabajo dentro de un ambiente sano que se adecúe a las normas de higiene y bioseguridad.
- c. Garantizar una remuneración proporcional al trabajo efectuado.

- d. Salvaguardar sus derechos políticos y de asociación frente a la conformación de sindicatos.
- e. Elaborar programas en los espacios laborales a fin de concientizar sobre la importancia de otorgar plazas de trabajo a las personas con capacidades diferentes.
- f. Apoyar a las personas con discapacidad en la búsqueda de oportunidades laborales en el sector público y empresariales en el sector privado.
- g. Establecer políticas públicas que garanticen la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector privado.

2.2 Legislación ecuatoriana.

2.2.1 Constitución de la República del Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), establece los principios sobre los cuales se levantará todo el ordenamiento jurídico ecuatoriano, consagrando dentro de sus postulados el cúmulo de derechos inherentes a todos los habitantes del Estado, con el fin constituir, no solo un freno al poder político, sino guiar a la administración pública y al sector privado hacia el cumplimiento de las finalidades constitucionales que radican en satisfacer las necesidades sociales que permitan materializar los derechos humanos reconocidos en la esfera jurídica nacional e internacional.

Con respecto a las personas con discapacidad, la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 35 determina que los sujetos en mención constituyen un grupo de atención prioritaria dentro del Estado, siendo obligación de este efectuar todo tipo de normativa y política pública destinada a maximizar el cumplimiento real de los derechos de las personas con capacidades diferentes. Según Mina (2018), las personas con discapacidad constituyen un grupo de atención prioritaria en cuanto han sido históricamente discriminados por la sociedad, siendo obligación del Estado el recomponer dicho conflicto con el objetivo de insertar a las personas con capacidades diferentes dentro de la esfera ciudadana, eliminando todo estigma o perjuicio que impida la inclusión de los sujetos en mención dentro del conglomerado social.

El artículo 42 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), prescribe que las

personas con capacidades diferentes tendrán protección frente a todo tipo de desplazamiento arbitrario, siendo obligación estatal el proporcionarles asistencia humanitaria en los casos de desplazamientos territoriales ilegítimos.

El artículo 47 del cuerpo legal superior del Estado, determina derechos y garantías de cumplimiento obligatorio para el Estado con el fin de materializar su derecho a la salud con atención especializada, rebajas en servicios públicos, exenciones tributarias, vivienda digna, oportunidades laborales, educación gratuita y especializada, atención psicológica, acceso a todos los bienes y servicios del Estado y entrada a mecanismos y formas alternativas de comunicación en relación al artículo 16 numeral 4 de la norma constitucional referida.

Por su parte el artículo 48 de la Constitución ecuatoriana establece las medidas que deberá seguir el Estado para salvaguardar los derechos y garantías de las personas con capacidades diferentes, presentando como políticas a materializar las siguientes:

- a) Planes estatales de inclusión social.
- b) Créditos, rebajas y exenciones tributarias para mejorar derechos económicos.
- c) Permitir su participación política.
- d) Programas de atención integral y especializada en todas las áreas que permitan combatir las patologías de personas que adolezcan de una discapacidad severa.
- e) Sancionar el abandono y maltrato de personas con capacidades diferentes.

Además, en conformidad al artículo 49 de la Constitución, se cubrirá los gastos de atención de personas con capacidades diferentes para las familias encargadas de cuidar a los sujetos referidos.

Por su parte, el artículo 66 numeral 3 literal b) de la Constitución de la Republica del Ecuador (2008), ordena el debido respeto a la integridad personal de las personas con discapacidad, evitando todo tipo de trato cruel, inhumano o degradante que pueda menoscabar el pleno desarrollo de sus derechos constitucionales, recordando siempre que las personas con capacidades diferentes forman parte de los grupos de atención prioritaria por parte del Estado ecuatoriano.

Finalmente es menester presentar las disposiciones constitucionales que constituyen un mandato obligatorio de inclusión de las personas con capacidades en el ambiente laboral, con el fin de materializar su derecho al trabajo dentro de la órbita social en la que se desempeñan las oportunidades laborales. El artículo 330 del cuerpo normativo superior en mención prescribe lo siguiente:

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

De la cita precedente se pueden colegir las siguientes características:

1. El Estado debe garantizar el acceso e inclusión igualitario de personas con capacidades diferente dentro del ámbito laboral.
2. Debe tratarse de un empleo formal que englobe una remuneración justa más todos los beneficios legales establecidos en la normativa ecuatoriana.
3. Tanto el Estado como empleadores deben prestar servicios sociales y de atención especializada a las personas con discapacidad, a fin de mejorar y auxiliar su rendimiento laboral.
4. Por mandato constitucional se encuentra prohibida la reducción salarial o remuneratoria del trabajador que pertenezca al grupo de personas con capacidades diferentes, en cuanto la reducción tenga como fundamento su condición humana.

Las características de los derechos laborales de las personas con discapacidad, engloban un sistema constitucional armónico que siempre toma en consideración las necesidades sociales de los grupos minoritarios que tienen mayor dificultad en acceder a los beneficios económicos y sociales de la vida en comunidad. Pues el artículo 333 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) expresa la obligatoriedad de los empleadores de establecer programas que faciliten el acceso e inclusión de las personas con capacidades diferentes dentro del ámbito laboral. Por

tanto, en la realidad social ecuatoriana deberían cumplirse los preceptos constitucionales que ordenan y promueven el reconocimiento al derecho de trabajo de quienes adolecen de patologías que les impiden llevar una vida común dentro de la sociedad.

2.2.2 Código del Trabajo.

El Código de Trabajo (2020), constituye la ley ordinaria laboral por excelencia que establece las disposiciones inherentes a una rama jurídica de interés social. Por consiguiente, para que el cuerpo jurídico referido ostente validez jurídica, debe guardar armonía con los postulados y preceptos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador (2008). Asimismo, el Código de Trabajo cumple con la afirmación expuesta y presenta normas tendientes a desarrollar y regular el derecho a laborar de todos los trabajadores y empleadores de la sociedad, incluyendo disposiciones referentes a las personas con discapacidad.

El artículo 42 del Código de Trabajo (2020) establece las obligaciones del empleador frente a sus trabajadores, determinando en los numerales 2, 35 y 36 lo siguiente:

Según el numeral 2, el empleador tiene la obligación de instalar espacios con infraestructura que se adecúen a las normas de seguridad, higiene, prevención y protección de los trabajadores, además de ajustar los lugares de trabajo a la condición de las personas con discapacidad, a fin de que puedan desplazarse debidamente por las instalaciones de trabajo.

Por su parte, el numeral 35 establece la obligación de que toda entidad de trabajo, tanto pública como privada, tiene el deber de promover y facilitar la inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes, adecuando sus instalaciones de trabajo a las normas establecidas en la Ley de Discapacidades, la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Finalmente, en observancia al numeral 36, los empleadores tienen la obligación jurídica de implementar programas y políticas destinadas a orientar y prevenir todo tipo de acoso laboral hacia las personas con capacidades diferentes, evitando todo tipo de actividad discriminatoria que pueda afectar los derechos de los trabajadores dentro de los espacios en donde se desarrolla el empleo.

De la cita precedente se colige que, el empleador debe efectuar las instalaciones de su lugar de trabajo acorde a las normas de higiene y con posibilidad de libre acceso o desplazamiento de

las personas con capacidades diferentes. Además, deben adaptar los puestos de trabajo en observancia a lo que prescribe la Ley Orgánica de Discapacidades vigente en el Ecuador, sin olvidar la obligatoriedad de implementar programas y políticas de inclusión laboral con el objeto de educar a su personal evitando a toda costa toda clase de conductas de acoso laboral, que generen discriminación hacia las personas por su condición y características personales.

El artículo 79 del cuerpo legal en análisis establece la igualdad en la remuneración, pues dentro de la esfera laboral, la remuneración tiene que ser proporcional al trabajo que se realiza, generando como consecuencia que no se puedan medir los valores económicos remuneratorios en base a la discapacidad de una persona o cualquier otra clase de estigma hacia su condición.

El capítulo innumerado, título innumerado posterior al artículo 346 del Código de Trabajo, presenta en su disposición innumerada, normas inherentes al trabajo de las personas con capacidades diferentes. Las normas referidas establecen la obligatoriedad del Estado de fomentar el empleo formal ya sea ordinario, protegido o autoempleo en la esfera pública o privada, siendo obligación del Ministerio del Trabajo constituir una Unidad de Discapacidades encargada de realizar los respectivos controles a los establecimientos laborales con el objeto de que se cumplan los mandatos legales y constitucionales que salvaguardan los derechos y garantías de las personas con discapacidad. Lo descrito es lógico, en razón de que, a partir de la entidad estatal, se debe promover e incentivar la inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes.

A su vez, dentro de la misma sección legal innumerada del Código de Trabajo (2008) se prescribe una multa de diez remuneraciones básicas para el empleador que, por no observar las normas de prevención, higienes y accesibilidad del área de trabajo, haya producido un accidente laboral a una persona con capacidades diferentes. La Sanción la impondrá el Director del Trabajo, debiendo dicha suma monetaria ser depositada en la cuenta CONADIS del sujeto afectado.

2.2.3 Ley Orgánica de Discapacidades.

La Ley Orgánica de Discapacidades (2021) configura el cuerpo normativo orgánico que tiende a desarrollar jurídicamente los preceptos constitucionales vinculados a los derechos de las personas con discapacidad.

El artículo 45 del cuerpo legal en mención reconoce el derecho al trabajo remunerado de las personas con capacidades diferentes, enunciando nuevamente los principios constitucionales

sobre los cuales se funda el derecho referido. Por su parte, el artículo 46 determina la obligatoriedad del Estado de establecer políticas laborales fomenten la creación de empleo, inserción y reinserción laboral de los trabajadores que pertenezcan al grupo de personas con discapacidad.

De esta forma, el artículo 47 prescribe la obligatoriedad del empleador, que, teniendo al menos 25 trabajadores, contrate al menos un 4% de personas con capacidades diferentes dentro del personal total de su empresa. El porcentaje descrito en líneas precedentes, también incluye a toda persona que, no teniendo discapacidad, cuida dentro de su hogar o familia a un individuo que adolezca de una discapacidad de naturaleza severa. Esta figura jurídica lleva el nombre de ‘‘sustitutos’’, con el fin de otorgarle a quien cuida a una persona con capacidad diferente severa, la posibilidad de ser protegido por un sujeto que adquiera los ingresos económicos necesarios que faciliten su desarrollo integral. Solo un individuo podrá ser sustituto, y se extiende por lo general a los padres de menores con discapacidad o sus representantes legales. Para que el empleador pueda cumplir con la obligación descrita, debe contratar a personas que tengan una discapacidad igual o superior al 30%, en razón del artículo 1 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades (2020).

El artículo 49 de la norma en análisis, presenta beneficios tributarios para los empleadores que contraten trabajadores pertenecientes al grupo de personas con capacidades diferentes. Dicha disposición prescribe que, por cada trabajador contratado con discapacidad o sustituto de los trabajadores, el empleador podrá deducir el 150% adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. El único impedimento a este beneficio, es que los trabajadores no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia de personal mínimo establecido en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2020). Para que el empleador pueda obtener el beneficio tributario en mención, debe contratar a personas que tengan una discapacidad igual o superior al 30%, en razón del artículo 21 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades (2020).

Inclusive, la misma disposición legal permite establecer centros de trabajo especializados que cuenten con hasta un 80% de personas perteneciente al grupo de individuos con capacidades diferentes, siempre que se encuentre debidamente regulado y autorizado por la autoridad

competente.

El artículo 50 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2020) establece los mecanismos de selección de empleo de personas con capacidades diferentes por medio de capacitaciones que aseguren la inclusión de estas personas dentro del ámbito laboral público y privado.

Por su parte, el artículo 51 de la referida ley, prescribe la estabilidad laboral de las personas con capacidades diferentes, determinando que se deberá indemnizar con 18 meses de remuneración al sujeto con discapacidad que haya sido despedido intempestivamente por su empleador. A su vez, toda persona que haya adquirido una capacidad diferente en virtud de circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor, deberá tener el apoyo de su empleador en el proceso de rehabilitación, readaptación y recuperación debida. Finalmente, cuando se deba efectuar la reducción de personal de trabajo, la disposición en análisis establece la prohibición de suprimir puestos de trabajo ocupados por personas con capacidades diferentes.

El artículo 52 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2020) regula todo lo referente al permiso y rehabilitación de las personas con capacidades diferentes que por prescripción médica hayan sido enviados a descansar a fin de recuperarse de cualquier enfermedad. Por su parte, el permiso de maternidad será de tres meses, y si se trata de sustitutos, tendrán derecho a dos horas diarias para cuidar a la persona que adolezca de una discapacidad severa.

Finalmente, el artículo 53 de la ley en mención determina el derecho de las personas con discapacidad a recibir capacitaciones que permitan maximizar su rendimiento dentro de su actividad laboral, norma que guarda relación jurídica con las obligaciones del empleador establecidas por el Código de Trabajo. En adición, las personas con capacidades diferente podrán acceder a créditos preferentes en virtud de lo determinado en el artículo 54 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2020), siendo obligación del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el otorgar los préstamos quirografarios correspondientes.

2.2.4 Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2018- 175.

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2018- 175, en sus artículos 5 y 6, guarda relación con los artículos 47 y 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2020), al reconocer la obligatoriedad del empleador que, teniendo al menos 25 trabajadores, contrate al menos un 4% de personas con capacidades diferentes dentro del personal total de su empresa. El porcentaje descrito en líneas precedentes, también incluye a toda persona que, no teniendo discapacidad, cuida dentro de su

hogar o familia a un individuo que adolezca de una discapacidad de naturaleza severa. Esta figura jurídica lleva el nombre de “sustitutos”, con el fin de otorgarle a quien cuida a una persona con capacidad diferente severa, la posibilidad de ser protegido por un sujeto que adquiera los ingresos económicos necesarios que faciliten su desarrollo integral. Solo un individuo podrá ser sustituto, y se extiende por lo general a los padres de menores con discapacidad o sus representantes legales.

Con respecto a la figura de los sustitutos, se debe establecer que la presidencia de la Corte Nacional de Justicia en el oficio 260-P-CNJ-2019 de fecha 27 de marzo de 2019, en respuesta al oficio 321-2018-P-CPJP de fecha 03 de agosto de 2018, remitido por la Corte Provincial de Pichincha para efectos de consulta, afirma que la figura del trabajador sustituto consiste en el sujeto que desempeña una actividad laboral dentro de una compañía o establecimiento comercial, en el cual su empleador se encuentra obligado a otorgar facilidades económicas y estabilidad de trabajo al sustituto para beneficiar a una persona que se encuentra en situación de discapacidad, en razón de que es cuidado por quien desempeña el empleo en mención. Por ende, el empleador debe reconocer la calidad de sustituto que tiene su trabajador en observancia al artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2020).

Por otra parte, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2018- 175 establece en sus artículos 7 y 8, las respectivas sanciones para quienes no cumplan con el porcentaje de inclusión laboral referido en el párrafo precedente. Las sanciones mencionadas consisten en diez remuneraciones del trabajador, mientras que, se trata de instituciones del Estado, se sancionará administrativamente a la autoridad a cargo de la institución con un sueldo básico; la multa será impuesta por el Director Regional de Trabajo, y el dinero cancelado en virtud de la infracción en mención, será depositada en los fondos del Ministerio de Trabajo con los cuales deberán establecerse programas de control y fiscalización de inclusión laboral de personas con capacidades diferentes.

2.2.4.1 Reglamento Para la Aplicación de Ley de Régimen Tributario Interno.

El Reglamento Para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno (2021), también determina normas específicas para las personas con capacidades diferentes y sus sustitutos, debido a que, en su artículo 50 determina la forma en cómo se debe calcular la base imponible para el cobro de tributos de personas con capacidades diferentes:

a) Para determinar la base imponible de las personas con discapacidad, del total de sus ingresos se deberá deducir hasta en dos veces la fracción básica desgravada con tarifa cero por ciento (0%) del Impuesto a la Renta, conforme las disposiciones de la Ley de Régimen Tributario Interno y este Reglamento.

b) Los sustitutos debidamente acreditados como tales por la autoridad encargada de la inclusión económica y social, podrán beneficiarse de lo señalado en el inciso anterior, en la proporción en la que le correspondería al titular, siempre y cuando éste no ejerza el referido derecho.

En caso de que una persona sea al mismo tiempo sustituto de varias personas con discapacidad, deberá aplicar el beneficio por una sola de ellas.

Si en un mismo ejercicio fiscal fuera reemplazado el sustituto, la exoneración del impuesto a la renta solamente se concederá hasta por el monto previsto en la ley y de manera proporcional por cada uno de los beneficiarios, según el tiempo por el cual hayan ejercido tal calidad.

La persona con discapacidad o su sustituto, de acuerdo a lo establecido en este Artículo, deberá entregar hasta el 15 de enero de cada año a su empleador, el documento que acredite el grado de discapacidad o su calidad de sustituto, para la respectiva aplicación de la exoneración del impuesto a la renta.

El SRI mantendrá conexión directa con la base de datos de las personas con discapacidad registradas por la autoridad sanitaria nacional para la verificación pertinente, así como con la base de datos de la autoridad encargada de la inclusión económica y social, respecto de los sustitutos.

Por su parte, el artículo 177 del reglamento en análisis, prescribe la devolución del impuesto al valor agregado IVA para las personas con capacidades diferentes y sus sustitutos, siendo el único requisito, que los sujetos referidos se encuentren calificados por la autoridad sanitaria del Estado por medio del sistema nacional de salud como personas con discapacidad, mientras que sus sustitutos deben ser calificados como tales por parte de la autoridad de inclusión económica y social del trabajo.

2.2.4.2. Incentivos en favor de los empleadores.

Según el artículo 49 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2020), tanto la Ley de Régimen Tributario Interno (2021) como su reglamento, deberían presentar exenciones tributarias a los empleadores en el pago de impuestos, con el fin de incentivar la contratación de personas con discapacidad. No obstante, la norma tributaria vigente, no prescribe dicha exención para empleadores, contraviniendo lo que determina la Ley Orgánica de Discapacidades, la cual constituye una norma jurídica superior a la Ley de Régimen Tributario Interno.

No se conocen las razones por las cuales, la norma tributaria en mención no presente exenciones tributarias para los empleadores que contraten personas con discapacidad dentro de sus establecimientos de trabajo, pues la Ley de Régimen Tributario Interno vigente para el año 2020-2021, si contenía beneficios tributarios para los empleadores con la finalidad de fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad. De esta forma, dicha ley guardaba armonía y relación con el artículo 49 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Sin embargo, en la nueva Ley de Régimen de Tributario Interno del periodo 2022-2023 se han subsanado los errores de la norma precedente, y se han incluido nuevamente beneficios tributarios para empleadores. El artículo 10 numeral 9 inciso cuarto de la ley descrita, establece la deducción tributaria al pago del impuesto a la renta, en relación a lo que establece el artículo 49 de la Ley Orgánica de Discapacidades, siendo este un mecanismo para incentivar a los empleadores a la contratación de personas con capacidades diferentes.

Ahora bien, se debe recordar que, la deducción tributaria analizada solo podrá ser aplicada si se cumplen los siguientes requisitos:

- a) Los trabajadores con discapacidad que se cuentan para ser acreedor del beneficio descrito, no deben haber sido contratados para cumplir con la exigencia de personal mínimo establecido en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2020). Ejemplo, si en un caso, el empleador necesariamente debe contratar 15 trabajadores para cumplir con el mínimo legal, sólo podrá obtener beneficio tributario a partir del trabajador número 16, y no de los otros 15 que son indispensables para cumplir con la normativa laboral.
- b) Los trabajadores contratados deben ser personas que tengan una discapacidad igual o superior al 30%, en razón del artículo 21 del Reglamento a la Ley Orgánica de

Discapacidades.

Entonces, se debe dejar en claro que, los trabajadores con discapacidad que han sido contratados dentro del mínimo legal que la ley prevé, no cuentan para realizar la deducción del 150% para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Por lo cual, a partir del número excedente, al mínimo legal de trabajadores, se podrá obtener beneficios tributarios en las empresas ecuatorianas.

CAPÍTULO 3: 3.APLICACIÓN DE LA NORMATIVA QUE TUTELA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR.

En capítulos anteriores, se analizó la protección y el marco jurídico laboral que engloba a los trabajadores que adolecen de alguna clase de discapacidad. Primero, se pudo examinar que históricamente las personas con discapacidad han sido discriminadas por la sociedad, creándose así un ordenamiento jurídico nacional e internacional que promueva la protección y la inclusión de este grupo humano dentro de las diversas áreas sociales.

Segundo, para fines de investigación del presente trabajo, se ha establecido que es el Derecho Laboral, dado que es el área jurídica ciudadana que interesa analizar, para esclarecer si la protección jurídica plena de las personas con discapacidad permite la inclusión de las mismas en el empleo como fuente de satisfacción de los derechos económicos de los sujetos en mención.

Tercero, se ha verificado que, la Constitución ecuatoriana, fomenta la protección laboral de las personas con discapacidad, además de presentar principios vinculantes que deben ser materializados por la sociedad. De esta forma, ha surgido un desarrollo normativo infra legal propenso a intentar materializar estos postulados normativos internacionales y constitucionales, para configurar normas que fomenten la inclusión, protección, e incentivos para la contratación de este grupo de atención prioritaria.

Se ha podido observar que, los cuerpos legales como el Código de Trabajo, Ley Orgánica de Discapacidades o Ley de Régimen Tributario Interno, han creado instituciones jurídicas de protección laboral, estabilidad laboral reforzada o la obligatoriedad del empleador de mantener

instalaciones adecuadas para que no se vea limitado el desempeño de trabajadores que adolezcan discapacidad. Además, se han establecido beneficios tributarios para los empleadores que contraten personas con discapacidad, con el objetivo de generar mayor inclusión en el trabajo, bajo la figura de incentivos.

De esta forma, el Estado ha buscado proteger y fomentar los derechos laborales de las personas con discapacidad, sin embargo, es necesario determinar si los estímulos generados en Ecuador para incentivar la contratación de este grupo prioritario han tenido eficacia en la realidad, para constituir una tutela debida de las personas con discapacidad.

Por consiguiente, el presente capítulo es de naturaleza empírica social, en razón de que, por medio del análisis dos casos de empresas privadas en Cuenca que contratan a personas con discapacidad, se buscará determinar si el marco jurídico ecuatoriano, puede efectivizar en el ámbito material, y no solo formal, la protección e inclusión laboral plena de las personas con capacidades diferentes.

3.2 Análisis de caso en empresas privadas del Ecuador.

Para la realización de los presentes estudios, se tuvo contacto directo con las empresas Fábrica de Velas Herminio Delgado Cía. Ltda. y FIBRO ACERO S.A, realizando un análisis detallado e intensivo de un caso particular complejo, referente a la aplicación de la normativa ecuatoriana frente a los derechos de las personas con discapacidad. Con el fin de cumplir con el análisis del caso mencionado, se utilizaron los siguientes métodos de selección de estudio de caso:

- Selección y definición del caso: empresas ecuatorianas que tengan como trabajadores formales a personas con discapacidad.
- Presentar preguntas basadas en los criterios jurídicos de inclusión y protección laboral, cumplimiento, naturaleza de la norma y beneficio socio-económico.
- Localización y recopilación de fuentes de datos mediante observación entrevistas a los administradores o funcionarios de las empresas descritas, que aplican la normativa en trabajadores de las mismas.

3.2.1. Empresa ‘Fábrica de Velas Herminio Delgado Cia. Ltda’.

Nombre y cargo:

- Gerente: Arquitecto. Gustavo Delgado
- Contador: Ingeniero. Mario Bueno

Número de trabajadores: 79 trabajadores

Número de trabajadores con discapacidad: 3 trabajadores

Resultados:

En primer lugar, el gerente afirmó que el directorio de la empresa tiene pleno conocimiento sobre la normativa laboral que tutela a las personas con capacidades diferentes. De igual forma, se expresó que se conoce acerca de los beneficios tributarios que la ley le otorga al empleador con el objetivo de fomentar la inclusión de las personas con discapacidad. Entonces, en este punto se observa que, la empresa analizada, tiene conocimiento sobre la norma y su finalidad dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

En segundo lugar, con respecto a si los beneficios tributarios son un incentivo para los empleadores se han expresado dos posturas:

- Según el contador de la empresa, el empresario necesita rendimiento, si bien la ley determina un incentivo para el empleador, el mismo no constituye una mejora en el provecho económico y laboral de la compañía. Pues para el entrevistado, la norma jurídica solo es beneficiosa para la persona con discapacidad, sin embargo, a su criterio, no presenta utilidad para el patrono, por lo cual, solo se contrata personas con discapacidad para cumplir debidamente con las obligaciones legales. Finalmente, el contador manifiesta que, el incentivo para los patronos solo se aplica si se supera el criterio numérico mínimo que ha establecido la norma, lo cual es difícil que suceda, por ello no siempre existe un beneficio directo para la compañía.
- Por su parte, el gerente de la empresa considera que, el espíritu de la ley es incluir a las personas con discapacidad, así que, por una parte, los beneficios tributarios pueden ayudar a que se cumpla la finalidad jurídica establecida. Sin embargo, el entrevistado comenta que, es difícil conseguir personal que supere el excedente mínimo legal de personas con discapacidad para hacerse acreedor a los beneficios tributarios, por lo que, a su criterio, las normas de inclusión y protección laboral del grupo humano en mención constituyen una obligación jurídica e imposición normativa por encima de cualquier beneficio hacia la

empresa. Concluye que las normas que fomentan la inclusión laboral de personas con discapacidad instituyen problemas y costos para la empresa en lugar de ser un incentivo, en razón de que toda acción que tenga por objeto el grupo humano referido conlleva un alto costo para la compañía como es el caso de los despidos.

En cuarto lugar, la empresa estudiada ostenta 3 trabajadores con discapacidad por el momento, para lo cual ha solicitado expedientes al Ministerio del Trabajo para analizar qué personas con discapacidad tienen las condiciones necesarias para ejecutar labores dentro de la empresa. Sin embargo, tanto gerente como contador se decantan por aseverar que la norma, en lugar de generar inclusión laboral, produce una imposición jurídica a las empresas, quienes no se ven beneficiadas en ningún aspecto económico por la contratación de personas con capacidades diferentes. Por este motivo, los entrevistados no pueden otorgar un porcentaje de beneficio económico que produzca la contratación de personas con discapacidad, pues a criterio de la empresa, la utilidad es nulo.

Finalmente, los entrevistados creen que la flexibilización laboral dirigido a este tipo de contrataciones sería el camino a maximizar la obligación moral y humana de contratar personas con discapacidad, en razón de que, a su criterio, las normas únicamente generan trabas y costos por medio de un marco jurídico impositivo que en bajo ningún aspecto produce un provecho en las finanzas de la compañía.

Ahora bien, del análisis realizado a la Empresa se pueden concluir los siguientes resultados:

1. Existe pleno conocimiento sobre las normas de inclusión laboral de personas con discapacidad, inclusive, se han aplicado debidamente los preceptos jurídicos mencionados con el objeto de cumplir la norma vigente, teniendo la compañía, 3 personas con capacidades diferentes bajo relación de dependencia laboral.
2. Las normas de inclusión laboral de personas con discapacidad, por más que generen beneficios tributarios para los empleadores, no reflejan utilidad económica para la empresa, por lo cual, no existe provecho económico alguno, ya que la compañía entiende que es difícil encontrar personas con discapacidad que superen el excedente mínimo legal que les permita ser acreedores de los beneficios tributarios.
3. La empresa considera que, las normas de protección laboral de personas con discapacidad sólo generan costos y problemas para la empresa, pues la norma sanciona con

indemnizaciones altas a la empresa que tome acciones de desvinculación laboral hacia personas con capacidades diferentes, además de que, es difícil, por su condición, encontrar personas con discapacidad que logren encajar en las actividades de una empresa, siendo un problema para las compañías el conseguir el número mínimo de personal referente a este grupo humano para cumplir con los mandatos jurídicos de inclusión. Por consiguiente, creen que la flexibilización en las normas de trabajo sería una opción viable para fomentar una verdadera inclusión del grupo humano estudiado.

4. Las normas de protección laboral de personas con discapacidad, más que disposiciones normativas de inclusión y protección, constituyen obligaciones e imposiciones jurídicas para las empresas.

3.2.2. Empresa ‘FIBROACERO S.A.’.

Nombre y cargo:

- Contador General: Ingeniero comercial. Leonardo Andrade

Número de trabajadores: 355 trabajadores

Número de trabajadores con discapacidad: 14 trabajadores

Resultados:

En primer lugar, la empresa tiene conocimiento sobre la obligación jurídica de ostentar un mínimo de trabajadores que adolezcan una discapacidad, en razón del total de empleados de la empresa bajo relación de dependencia. Por tal razón, la compañía expresa que tiene un total de 14 trabajadores de 355.

En segundo lugar, se sostiene que el único beneficio tributario de las personas con discapacidad es el deducible de 150% de impuesto a la renta que establece la Ley Orgánica de Discapacidades y la Ley al Régimen de Tributario Interno. Sin embargo, el gerente precisa que, es nula cualquier utilidad económica dentro de las deducciones tributarias, ya que para ello debería tener al menos 15 trabajadores con discapacidad, por ende, el beneficio aplicaría solo sobre el excedente.

Es decir, los trabajadores con discapacidad que han sido contratados dentro del mínimo legal que la ley prevé, no son tomados en consideración para realizar la deducción del 150% del cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y

beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Pues únicamente, a partir del número excedente del mínimo legal de trabajadores, se podrá obtener beneficios tributarios en las empresas ecuatorianas.

En tercer lugar, el gerente de la empresa comenta que, no son suficientes los beneficios tributarios que la ley otorga al empleador para incentivar la contratación de personas con discapacidad, siendo esta la razón por la cual, las compañías miran la contratación de personas con discapacidad como un deber de cumplir de la norma laboral vigente, en vez de tomarla como una especie de incentivo para la inclusión de personas con capacidades diferentes. Por tanto, el gerente no cree que la norma jurídica tenga una función de inclusión, sino simplemente engloba un rol imperativo y de cumplimiento.

En cuarto lugar, el empleador refiere que las normas jurídicas laborales, en lugar de incentivar la inclusión laboral, constituyen imposiciones jurídicas que generan más problemas que beneficios para la empresa. El gerente menciona un caso en el cual, fue sancionada la compañía por no llegar a cumplir el mínimo legal de contratación de personas con capacidades diferentes, en razón de que faltaba una persona más para completar el número legal establecido. Esta situación es un conflicto que produce temor en la compañía, debido a que no es fácil encontrar personas con capacidades diferentes que puedan acoplarse a la realización de algunas actividades peligrosas como labores de fabricación de productos u operación de maquinaria, por lo que, en caso de no llegar a suplir el mínimo legal previsto, existe la posibilidad de que se imponga una sanción pecuniaria a la empresa, que a criterio del gerente, no es del todo justa, por la dificultad que conlleva contratar personal que pueda desempeñar labores seguras acordes a su condición.

Finalmente, el gerente comenta que, no existe una cultura de auxilio a la persona vulnerable, debido a que sólo son tomadas en cuenta para la elaboración de tareas más sencillas que van acorde a su discapacidad, por ello, no se los contrata para que ejecuten actividades laborales que engloban un ambiente peligroso. A pesar de que no se las incluya con frecuencia dentro de los directorios administrativos de las compañías, existen excepciones como es el caso de un ex gerente de la planta que pertenecía al grupo humano de personas con discapacidad, haciendo notar que esta compañía si ha cumplido con la obligación moral de inclusión laboral, pese a no haberse beneficiar del incentivo tributario.

Ahora bien, del estudio realizado a la empresa estudiada se pueden concluir los siguientes resultados:

1. Existe conocimiento sobre la obligación jurídica de contratar un mínimo de personas con discapacidad en razón del número total de trabajadores de la empresa, lo cual se verifica el cumplimiento.
2. Los beneficios tributarios no son suficientes para generar inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que, solo se contrata a personas de este grupo humano para cumplir con la obligación jurídica que establece la norma y evitar sanciones económicas ante las inspecciones.
3. La norma jurídica, en vez de generar un incentivo para la inclusión laboral, constituye una imposición jurídica para los empleadores, quienes contratan por obligación más que por voluntad propia, debido a que pese a ser una empresa de gran magnitud no se beneficia del incentivo tributario.
4. La Empresa no ha obtenido utilidad económica en base a deducciones tributarias por la contratación de personas con discapacidad, en razón de que para ello deberían contratar al menos 15 trabajadores con discapacidad, sin embargo, con 14 les basta para cumplir con el mínimo legal, por lo que no tienen necesidad de seguir contratando a los sujetos en mención, evidenciando que la norma no cumple sus finalidades de inclusión.

3.2.3. Cuadro comparativo entre los resultados de las empresas estudiadas.

Criterios	“FIBRO ACERO S.A”	“Fábrica de Velas Herminio Delgado Cia. Ltda.”
Conocimiento sobre normas de protección e inclusión laboral de personas con capacidades diferentes.	Tiene conocimiento.	Tiene conocimiento.

Opinión sobre las normas que fomentan la inclusión laboral de personas con discapacidad.	Las considera impositivas.	Las considera impositivas.
Número de trabajadores con discapacidad que tienen en la empresa.	14.	3.
Beneficio económico que les ha generado contratar personas con discapacidad.	No aplica incentivo.	No aplica incentivo.

4. CONCLUSIÓN

El presente trabajo, tuvo como objetivo el determinar si la protección e incentivos jurídicos de inclusión laboral de personas con discapacidad existentes en la legislación ecuatoriana, han podido tener aplicabilidad en el País. Con respecto a dicho objetivo, se han podido alcanzar las siguientes conclusiones:

De la normativa analizada, se ha determinado que la ley propende a otorgar beneficios tributarios a los empleadores que, superando el mínimo legal de contratación de personas con discapacidad, decidan contratar a más miembros de este grupo humano. Para tal efecto, la ley otorga una deducción del 150% adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos o cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad que se encuentren bajo su cuidado.

No obstante, para que los empleadores se acojan al beneficio mencionado, es necesario que los trabajadores con discapacidad superen el porcentaje de contratación de personal mínimo de 4% que exige la norma jurídica para las compañías que ostentan más de 25 trabajadores. Siendo este el principal problema por el cual los administradores o funcionarios encuestados, manifestaron que la norma no otorga beneficio alguno para las empresas, ya que es difícil encontrar

trabajadores con discapacidad que desempeñen funciones seguras y acordes a su condición dentro de las compañías.

De igual forma, se ha logrado comprobar en empresas medianas y de gran tamaño que, si bien la norma tiende a incluir la contratación laboral de personas con discapacidad, no es menos cierto que las empresas acogen estas disposiciones jurídicas como meros mandatos impositivos, dejando de lado toda clase de cultura de inclusión de plazas de trabajo para las personas pertenecientes a la comunidad humana con discapacidad.

Por tanto, se puede concluir que la norma jurídica, a pesar de intentar fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad, únicamente ha conseguido forzar a las empresas a cumplir con sus mandatos legales, alejándose de su finalidad de constituir una cultura tendiente a fomentar el acceso al trabajo de las personas con capacidades diferentes. Pues la realidad es que, las empresas únicamente contratan personas con discapacidad para evitar ser sancionados por no cumplir con el mínimo legal establecido en la norma vigente.

REFERENCIAS

Alonso, B., Alonso, E., Molero, Moreno, C. y Boyero, E. (2021). Fuentes documentales para la historia de la discapacidad en el Archivo Histórico Nacional. *Revista Española de Discapacidad (REDIS)*, 9(2), 205-214.

Bernal, G. (2016). *La discapacidad organizada: antecedentes y trayectorias del movimiento de personas con discapacidad*. Organización Médica Literaria.

Bonifaz, J; Ayala, M; y Rodríguez, V. F. M. (2022). Barreras y facilitadores en la atención primaria de salud en personas con discapacidad física. *Revista Cubana de Reumatología*, 24(2), 279.

Campos, G. M. (2021). La discapacidad en el lenguaje o el lenguaje para la discapacidad. *Diálogos*, 78-89.

Carrascosa, J. (2015). La Discapacidad Auditiva. Principales Modelos Y Ayudas Técnicas Para La Intervención. *Revista Internacional de apoyo a la inclusión, logopedia, sociedad y multiculturalidad*, 1(2),101-113.

Castejón Costa, J. L., & Navas Martínez, L. (2013). Unas bases psicológicas de la educación especial. *Unas bases psicológicas de la educación especial*, 1-333.

Castillo, F. G. (2012). El binomio discapacidad-enfermedad: un análisis crítico. *MEDICA REVIEW. International Medical Humanities Review/Revista Internacional de Humanidades Médicas*, 1(1).

Contreras Martínez, M. (2020). Comunicaciones Orales.-Música y discapacidad. Historia del repertorio y técnica del piano para una sola mano. *II Jornadas Doctorales de la Universidad de Murcia*.

- Crespo, M; Campo, M. y Verdugo, M. (2012). *Historia de la clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF): Un largo camino recorrido*. Medic.
- De la Garza Toledo, E. (2017). ¿Qué es el trabajo no clásico?. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, 21(36).
- Gil, A. S. (2007). El primer tratado de derechos humanos del siglo XXI: la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Revista electrónica de estudios internacionales (REEI)*, (13), 8.
- Hernández Posada, Á. (2004). Las personas con discapacidad: su calidad de vida y la de su entorno. *Aquichan*, 4(1), 60-65.
- Levaggi, V. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Organización Internacional del Trabajo.
- López Bastías, J. L. (2019). La conceptualización de la discapacidad a través de la historia: una mirada a través de la evolución normativa. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 69(273-2), 835-856.
- Mallén, M. (2016). *Instituciones jurídico-asistenciales y de guarda para mayores discapacitados: derecho romano, recepción y problemas actuales de la necesaria incapacitación judicial* (Doctoral dissertation, Universitat Jaume I).
- Manzano, J. R. (2012). *Tendencias en los niveles de discapacidad 2000-2010* (Doctoral dissertation, El Colegio de México).
- Marulanda Henao, D. (2022). De las estructuras clínicas a la discapacidad psicosocial: dos formas de comprender la subjetivación.
- Montero, D., & Lagos, J. (2011). Conducta adaptativa y discapacidad intelectual: 50 años de historia y su incipiente desarrollo en la educación en Chile. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 37(2), 345-361.
- Mozas, M. (2014). *La discapacidad: derecho romano y derecho vigente* (Doctoral dissertation, Universidad de Burgos).
- Nasser, A. A. (2010). El reconocimiento de las personas con discapacidad. Posibilidad de acceso a los bienes culturales. *Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico*, 4(2).
- Padilla-Muñoz, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International law*, (16), 381-414.
- Pascual Planchuelo, V. C. (2017). El derecho de voto de las personas con discapacidad y, en especial, de las personas con discapacidad psíquica o intelectual en derecho internacional: su recepción en España.
- Pérez-Ramírez, B. (2021). De la noción de trastorno mental al concepto de discapacidad psicosocial a partir de una intervención situada. *Inter disciplina*, 9(25), 233-256.
- Rangel, A. (2021). Producción de recursos auditivos en la enseñanza a estudiantes con discapacidad visual. *EduTec. Revista Electrónica De Tecnología Educativa*, (77), 70-86.
- Roa-Urrutia, P. E., & Giraldo-Samboní, E. (2022). Disminución o ausencia de funciones motoras y discapacidad. Análisis desde un enfoque social. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, 5(2).

- Sánchez Arteaga, T. D. S. (2021). El enfoque psicológico en la criminalística. Legis.
- Santofimio-Rojas, G. (2016). De la anomalía a la discapacidad, una larga historia de exclusión social: de la muerte, al destierro y el repudio a la inclusión educativa. *Revista Inclusión & Desarrollo*, 3 (1), 34-46
- Schalock, R. L. (2013). La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales.
- Sinchi, Y. T. S. (2016). Desarrollo social de las personas con discapacidad en Ecuador. *Monografía previa a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social. Cuenca: Universidad de Cuenca, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales.*
- Tercero, A. (2018). LA GARANTÍAS DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA. CONCEPTO Y FUNDAMENTO JURÍDICO. ICADE
- Vega, W. R. (2019). La importancia de la historia en la experiencia vital de la discapacidad y la inclusión. *Investiga. TEC*, (34), 4-5.
- Verdugo y C. Jenaro, A. (2003): *Definición, clasificación y sistemas de apoyo*. Alianza Editorial.
- Villarejo Fernández, G. (2021). El taekwondo como deporte inclusivo para personas con discapacidad. Astrid.
- Barberis, J. A. (1982). El concepto de tratado internacional. *Anuario español de derecho internacional*, 6, 3-28.
- Barboza, J. (2008). *Derecho internacional público* (Vol. 2). Buenos Aires: Zavalía.
- Blanco, J. M. (2021). El impacto de la pandemia de la COVID19 en los derechos humanos de las personas con discapacidad. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, 4(2).
- Casado, M., de Lecuona Ramírez, I., & Bórquez, B. (2014). Bioética y discapacidad: de como la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos de UNESCO puede y debe constituirse un referente para su tratamiento. *Revista de Derecho Público (Uruguay)*, 2014, num. 45, p. 157-166.
- Casanovas, O. y Rodrigo, Á. J. (1987). Derecho internacional público. *La enseñanza del derecho en España, Madrid: Ed. Tecnos*, 145-168.
- García de Enterría (1984). Reflexiones sobre la ley y los principios generales del derecho. 1a ed. Civitas.
- López, R. C. (2017). ¿Cómo ejercen los derechos culturales las personas con discapacidad? Breve reflexión sobre la aplicación de los derechos culturales y las personas con discapacidad. *Revista Española de Discapacidad (REDIS)*, 5(2), 211-220.
- Montes, C., Llanos, A., & Soto, J. (2018). Los empleos de las personas con discapacidad. *Convención Internacional de Salud. Cuba Salud*, 3(21), 33-47.
- Padilla Muñoz, A. (2011). Inclusión educativa de personas con discapacidad. *Revista colombiana de psiquiatría*, 40(4), 670-699.
- Rosales, P. O. (2007). La nueva Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Jurisprud Argent-Lexis Nexis [Internet]*.

Sánchez Ruiz, J., Román Aguirre, R., Torres Sánchez, A., & Loarte Tene, M. (2019). Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en empresas turísticas de la ciudad de Loja. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 201-205.

Storini, C y Navas, M. (2013). La acción de protección en Ecuador: realidad jurídica y social, Nuevo derecho ecuatoriano. Centro de Estudios y Difusión de Derecho Constitucional.

Urmeneta, X. (2010). Discapacidad y derechos humanos. *Norte de Salud mental*, 8(38), 65-74.

Vázquez, M. S., Müllenbach, A., & Larsen, L. S. (1971). *Derecho internacional público*. Porrúa.

Normas jurídicas

Ley Orgánica de Discapacidades, Registro Oficial 263 (Asamblea Nacional 01 de enero de 2016).

Código de Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167 (Asamblea Nacional 22 de junio de 2020).

Código de Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167. (Asamblea Nacional, 22 de junio de 2020).

Ley Orgánica de Discapacidades, Registro Oficial 263. (Asamblea Nacional, 13 de abril de 2021).

Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2018- 175 (Presidencia de la República, 07 de septiembre de 2018).

ONU: Asamblea General, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, 10 Diciembre 1948, 217 A (III).

ONU: Asamblea General, *Convención Sobre las Personas con Discapacidad*, 03 de mayo 2008, 217 A (III).

Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, Registro Oficial Suplemento nro. 109. (Presidencia de la República 30 de agosto de 2020).

Jurisprudencia

Corte Nacional de Justicia, en absolución de consultas no penales: 260-P-CNJ-2019, 27 de marzo de 2019.