

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS**

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**Análisis sobre la protección a los derechos de las personas
con discapacidad intelectual en el ordenamiento jurídico civil
ecuatoriano.**

AUTOR:

José Leonardo Chicaiza Guanotuña

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA.**

TUTORA:

Ab. Angela María Paredes Cavero

Guayaquil, Ecuador

23 de febrero de 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS**

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **José Leonardo Chicaiza Guanotuña**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTORA:

f. _____
Ab. Angela María Paredes Cavero

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Ab. Maria Isabel Lynch De Nath, Mgs.

Guayaquil, a los 23 días del mes de febrero del año 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS**

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **José Leonardo Chicaiza Guanotuña**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Análisis sobre la protección a los derechos de las personas con discapacidad intelectual en el ordenamiento jurídico civil ecuatoriano**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 23 días del mes de febrero del año 2021

AUTOR:

f. _____
José Leonardo Chicaiza Guanotuña



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS**

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **José Leonardo Chicaiza Guanotuña**

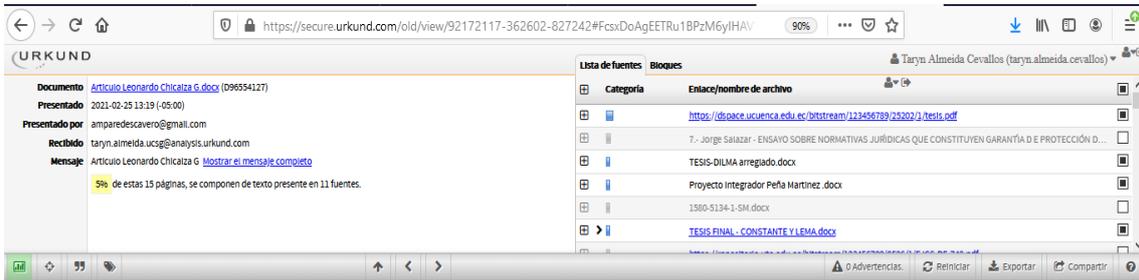
Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Análisis sobre la protección a los derechos de las personas con discapacidad intelectual en el ordenamiento jurídico civil ecuatoriano**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 23 días del mes de febrero del año 2021

AUTOR:

f. _____
José Leonardo Chicaiza Guanotuña

REPORTE URKUND



TUTORA:

f. _____

Ab. Angela María Paredes Cavero

AUTOR:

f. _____

José Leonardo Chicaiza Guanotuña



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS**

CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

AB. MARIA ISABEL LYNCH DE NATH, MGS.
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

AB. PAOLA TOSCANINI SEQUEIRA, MGS.
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

AB. MARIA PAULA RAMIREZ VERA, MGS.
OPONENTE

TEMA:

**LA PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO
CIVIL ECUATORIANO.**

“Tenemos el deber moral de eliminar los obstáculos a la participación de invertir fondos, desarrollar conocimientos suficientes para liberar el inmenso potencial de las personas con discapacidad. Los gobiernos del mundo no pueden seguir pasando por alto a los millones de personas con discapacidad a quienes se le niega el acceso a la salud, la rehabilitación, el apoyo, la educación y el empleo, ya los que nunca se les ofrece la oportunidad de brillar.”

Stephen W Hawking

(MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, 2013)

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	X
INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO I: EL PROBLEMA	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
Justificación	5
Formulación del problema	6
Sistematización del problema	7
Objetivos	7
Objetivo General	7
Objetivo Especifico	7
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	8
Marco Conceptual	8
CONCEPTO DE DISCAPACIDADES EN EL ECUADOR	8
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008)	9
LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES (2012)	10
CLASES DE DISCAPACIDADES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA	11
PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL O PSICOLÓGICA.....	12
DISCAPACIDAD AUDITIVA Y DE LENGUAJE.....	12
DISCAPACIDAD FISICA	12
DISCAPACIDAD VISUAL.....	12
MULTIDISCAPACIDAD.....	13
ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL COMO PREÁMBULO EN EL ENTORNO SOCIAL.....	13
EFECTOS DE LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL	14
MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y DE INCLUSIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN ESCUELAS REGULARES	15
LA CONVENCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A NIVEL INTELECTUAL	16
LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN ECUADOR Y LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	17
NORMAS JURÍDICAS SOBRE DISCAPACIDADES EN EL ECUADOR	18
EL SISTEMA DE DISCAPACIDAD EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA	19
UNIDAD DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO	20
LAS MEDIDAS DE AUTOPROTECCIÓN Y LOS PROGRAMAS DE MEDIDAS SUSTITUTIVAS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	20

PROGRAMA DE TRABAJO Y DE EMPLEO PARA INSERTAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	21
CAPITULO III: PROPUESTA	23
Título de la propuesta	23
Justificación de la propuesta	23
CAPITULO IV	27
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	27
CONCLUSIONES	27
RECOMENDACIONES	29
BIBLIOGRAFÍA	30

RESUMEN

La exclusión de las personas con discapacidad en el área laboral ha sido un problema latente dentro de la sociedad a lo largo de los años, esta es una problemática social del ayer y de hoy; pues a pesar de existir la normativa legal que obliga a contratar un porcentaje de personas con discapacidad en la nómina de las empresas, sean éstas públicas o privadas, no se cumple a cabalidad lo normado, ya que en muchas ocasiones son considerados como una carga por el tipo de discapacidad que poseen.

Debemos considerar que, de acuerdo a las reformas en nuestra Carta Magna del 2008, en la actualidad tenemos una Constitución de derechos en la cual se incluye a este grupo como de atención prioritaria; es de esta manera como se logra la garantía del acceso hacia la equidad de condiciones en torno a la labor bien remunerada, en concordancia con las condiciones que cualquier otro trabajador para las personas con discapacidad.

Pero lamentablemente en la actualidad aún podemos ver reflejados problemas de marginación y de discriminación con este grupo, que ha sido relegado en reiteradas ocasiones, muchas veces quedando a la derriba sus exigencias y reclamos para que se los trate de manera equiparativa a cualquier otra persona.

PALABRAS CLAVES: LABORAL, EXCLUSIÓN, PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CONSTITUCIÓN, DISCRIMINACIÓN.

INTRODUCCIÓN

Actualmente la oferta laboral para personas con capacidades diferentes es inferior a la demanda laboral de las empresas, las personas con discapacidad intelectual abarcan un gran número, pero sin embargo no se le permite poder demostrar todas sus habilidades y destrezas de acuerdo a lo que sus capacidades les permiten.

El trabajo es considerado como un medio de superación, así como de realización profesional y económica que les permite satisfacer las necesidades propias como las de nuestra familia, por tanto si para las personas que no tienen ningún tipo de impedimento es imprescindible el poder trabajar y generar ingresos, mucho más en el caso de las personas con discapacidad este es un tema crucial, que les permite desenvolverse de acuerdo a sus capacidades tanto por lo que se mencionó en líneas anteriores como por sentirse útiles para la sociedad.

Por medio del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0175 es que el Ministerio de Relaciones Laborales expide el llamado instructivo que regulariza la inclusión laboral de individuos con algún tipo de discapacidad. (DERECHO ECUADOR.COM, 2018)

La Constitución del Ecuador de 2008 busca como Estado garantista de derechos que este grupo que ha sido segregado por mucho tiempo sea incluido en el ámbito laboral y dejen de ser vulnerados sus derechos.

El trabajo y el empleo, aunque sea considerado como tabú para las personas con discapacidad, en los últimos años desde la presencia de la convención interamericana de derechos humanos y de los derechos de las personas con discapacidad ha generado que cada persona con capacidades distintas pueda convivir en una sociedad más incluyente y puedan tener acceso a un trabajo estable con una remuneración justa y con todos los beneficios sociales que dispone nuestra ley tanto sustantiva como adjetiva.

Así también en el presente trabajo investigativo se va a demostrar claramente las injerencias y falencias que ostentan los ordenamientos jurídicos y las diferentes convenciones sobre los derechos humanos en donde se denotará claramente el término adecuado para llamar a una persona discapacidad, ya que en años anteriores a la vigencia de las leyes precedentes se consideraba a estas personas como una carga para la sociedad y se los trataba en términos despectivos por su incapacidad.

Finalmente, en el trabajo investigativo se demostrará que por tener una capacidad disminuida tanto biológicamente como motora las personas con incapacidad si pueden realizar actividades que se les encomiende de acuerdo a lo que su intelecto y capacidad se los permite y como cada uno de los derechos y principios constitucionales deben ser respetados a cabalidad.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Ecuador es un país soberano de derechos, como lo norma la Constitución del 2008, es un Estado que priorizara las garantías Constitucionales que han de cumplirse como eje de derechos enfocado a los grupos de atención prioritaria, pero aun así hay que considerar que para el caso de personas con discapacidad es menester una imperante medida de protección que garantice se cumplan sus derechos a cabalidad permitiéndoles una inclusión laboral sin ningún tipo de discriminación, ni vulneración por su condición de discapacidad.

Actualmente no existe un organismo que realice el seguimiento de este grupo de atención prioritaria, brindándoles nuevas herramientas que les permita desenvolverse en cualquier ámbito, lamentablemente el acceso a diferentes tipos de rehabilitación que les permita desarrollar potencialmente sus habilidades es restringido, puesto que el sistema de salud está totalmente saturado, incidiendo de esta manera que las personas de escasos recursos no puedan acceder a estos medios.

Se verifica que a través del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0175 fue el mismo Ministerio de Trabajo quien como actor clave gestionó el instructivo para regular la inclusión laboral de personas con discapacidad, cuyo fin fue el establecimiento de un porcentaje mínimo para lograr contratar a trabajadores con discapacidad ya sea por empresas públicas o privadas definida en la Ley Orgánica de Discapacidades con su respectivo reglamento. (Derecho Ecuador.com, 2018)

Justificación

Actualmente los métodos de control en el caso de empleo para personas con discapacidad son escasos o nulos, puesto que no existe una Oficina especializada que haga el seguimiento de todos estos casos, un ejemplo no muy lejano fue y es en la actualidad la problemática de La pandemia Covid-20, ya que a lo largo de este tiempo y con la llegada inesperada de este virus muchos empleadores encontraron aquí la manera más viable e idónea para poder desvirtuar el nexo laboral que tenían con sus trabajadores, más aun de las personas con discapacidad, amparándose en la dichosa Ley de Apoyo Humanitario y sustentados en el Art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo vigente, vulnerándose así el derecho de muchos trabajadores ya que por esta lamentable situación nadie hizo un seguimiento exhaustivo y muchas de las personas que laboraban en empresas públicas como privadas tuvieron que aceptar dichos despidos sin que hasta la actualidad se haya podido revertir dichas acciones.

Por todo lo antes expuesto el presente trabajo de Titulación es para mí un gran reto, pues en lo concerniente a la estabilidad laboral de personas con discapacidad no se cumple a carta cabal sus derechos y al ser un grupo por tantos años relegado de la sociedad muchas veces se los considera como una carga, sin considerar todo el potencial que ellos pueden dar al sentirse útiles para ellos mismo y para la sociedad.

Cabe recalcar que el principio de universalidad de los derechos humanos no se acopla de modo análogo en el contexto existente en el que se desenvuelve, percibe y vive este grupo en situación de vulnerabilidad y por consiguiente la aplicación de las concepciones de los derechos humanos que no consideren la especificidad y la realidad social de esta población contradice el principio constitucional que garantiza la igualdad real y el trato para las personas con discapacidad, principios que vemos plasmados en nuestra Carta Magna del año 2008 y que no son aplicados como debería hacérselo con el fin de cambiar

su realidad y mejorar su calidad de vida. La Constitución de la República del Ecuador en su sección tercera habla de las formas de Trabajo y su retribución, en la cual de manera explícita señala los derechos y garantías de este grupo; así como también lo refiere el Art. 35 de este mismo cuerpo legal en cuanto a grupos de atención prioritaria.

El propósito del presente Artículo Académico apunta al evento de que se revise, se cree y canalice a que una institución del Estado o una Oficina Técnica que haga un seguimiento más minucioso y pormenorizado sobre el tema de inclusión y reinserción de personas con discapacidad intelectual, sin que este implique dejarlos de lado poniendo y en su lugar ocupen estos puestos los sustitutos de las personas con discapacidad ya que serán ellos quienes en su lugar suplan determinadas áreas laborales negándoseles el derecho de poder ser incluidos en una nómina de trabajo para poder desenvolverse de acuerdo a los parámetros que su incapacidad les permite y así poder sentirse útiles para la sociedad y generar su independencia económica.

Las creencias y prejuicios constituyen uno de los principales obstáculos, pues una cultura inclusiva es considerada una condición necesaria para la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero generalmente no existe a priori en las empresas, se desarrolla con el tiempo y en la interacción. (LALVAY GUAMÁN, 2016)

Formulación del problema

- ¿Cómo afecta la falta de seguimiento por parte de una Oficina Técnica que garantice se cumplan los derechos laborales de las personas con discapacidad intelectual y garanticen se cumpla lo normado en la Ley?

Sistematización del problema

- ¿Cuál es la condición actual laboral de las personas con discapacidad intelectual?
- ¿Cuál es el porcentaje de desempleo de este grupo de personas?

Objetivos

Objetivo General

- Identificar los diferentes factores que atacan y discriminan a las personas con discapacidad por el hecho de ser diferentes, así como también la limitación que ostenta una persona para realizar determinadas actividades de la vida diaria debido a una deficiencia en sus funciones física, sensorial, intelectual, auditiva o psicológica por causas genéticas, congénitas o adquiridas, concernientes a su discapacidad.

Objetivo Especifico

- Analizar las diferentes causas de desempleo a personas con discapacidad intelectual.
- Interpretar los programas de orientación que existen para las personas con discapacidad que les permitan realizar actividades dentro de la sociedad.
- Correlacionar la gestión de cómo se desenvuelven las personas con discapacidad en un entorno social y familiar.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

Marco Conceptual

CONCEPTO DE DISCAPACIDADES EN EL ECUADOR

La llamada discapacidad, es la limitación que ostenta una persona para realizar determinadas actividades de la vida diaria debido a una deficiencia en sus funciones física, sensorial, intelectual, auditiva o psicológica por causas genéticas, congénitas o adquiridas. (GALARZA, 2008)

Ecuador a través de estudios realizados, por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) ha determinado que existen más de 1'600.000 personas con la denominada palabra discapacidad lo cual representa 12.14% de la población total, debemos tomar en consideración que la discapacidad es la pérdida o disminución de funciones anatómicas, fisiológicas o psicológicas.

En cuanto a la palabra discapacidad existen términos erróneos y ofensivos para referirse a una persona con discapacidad tales como: (CROSSO, 2014)

- Minusválido (CROSSO, 2014)
- Invalido (CROSSO, 2014)
- Ciegos (CROSSO, 2014)
- Patojos (CROSSO, 2014)
- Mudos (CROSSO, 2014)

La discapacidad, se manifiesta como un conjunto de deficiencias, límites de la actividad, pero también la restricción a la participación, por ello es que cuando se nombra a las deficiencias estas involucran problemáticas que influyen en una función del cuerpo.

En general representa aquellas situaciones que son parte de una problemática compleja porque involucra tanto al organismo como a las características mismas de la sociedad en donde se presentan las discapacidades. (GALARZA, 2008)

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR (2008)

En la Constitución se menciona expresamente, en varios artículos, las responsabilidades del Estado en materia de discapacidad. En su sección sexta, el artículo 47 reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: (CONSTITUCIÓN, 2008)

Numeral 5 El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. En este artículo menciona el derecho a acceder a un trabajo digno en igualdad de oportunidades a una persona con discapacidad, este trabajo debe fortalecer sus capacidades esto es en la medida de lo que se sientan capaces de realizar con respecto a cierta actividad, aplicando sus conocimientos y destrezas siempre y cuando cuenten con los instrumentos necesarios para desenvolverse adecuadamente, trabajo el cual también le pueda permitir desarrollar sus potencialidades lo cual le permitirá descubrirse a sí mismo y conocer todo lo que es capaz de hacer, para desenvolverse de mejor manera en un futuro. (CONSTITUCIÓN, 2008)

Esta norma le manda al Estado, a crear e implementar las políticas necesarias para que las PCD, accedan a un trabajo tanto en el ámbito público como privado.

De igual forma en la sección tercera sobre formas de trabajo y su retribución, en el Artículo 330 manifiesta que es posible la garantía por acceder a la igualdad de condiciones en términos laborales, de tal manera que las personas con discapacidad puedan ser remuneradas por su labor. Es el Estado quien debe implementar servicios

sociales y de aporte para el acceso a su actividad. A la par queda totalmente prohibida la disminución de la remuneración de un trabajador con algún tipo de discapacidad, y se prohíbe la discriminación del mismo en el trabajo. (...) (CONSTITUCIÓN, 2008)

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES (2012)

La Ley Orgánica de Discapacidades promueve la participación de la familia, la sociedad y las Instituciones públicas y privadas para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En la Ley Orgánica de Discapacidades, se destina la sección quinta denominada del trabajo y capacitación, donde encontramos regulaciones importantes para garantizar la inclusión laboral y social en nuestro país. (LALVAY GUAMÁN, 2016)

Artículo 45 Derecho al trabajo. - Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado. Por lo tanto, dicho artículo manifiesta que las personas con discapacidad, sea el tipo o grado que tenga, pueden y deben gozar de su derecho para acceder a un trabajo en condiciones de igualdad plena y a no ser discriminadas por su condición, con salarios justos, lo cual les permitirá ser protagonistas de su participación en sus propias decisiones y de esta forma lograr el pleno ejercicio de sus derechos. (LALVAY GUAMÁN, 2016)

Artículo 47 Inclusión laboral. - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y

aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. (LALVAY GUAMÁN, 2016)

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. En este artículo responsabiliza a las instituciones tanto del sector público como privado, en las cuales debe haber una persona con discapacidad por cada 25 empleados, y en el trabajo para la persona con discapacidad las condiciones deber ser apropiadas, a través de la eliminación de obstáculos que dificulten el goce y ejercicio de sus derechos, buscando garantizar el cuidado de su integridad en el desempeño de sus labores, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. (LALVAY GUAMÁN, 2016)

Artículo 51 Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. (LALVAY GUAMÁN, 2016)

CLASES DE DISCAPACIDADES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

Los seres humanos al tener algún tipo de discapacidad no dejan de ser personas, por esta razón el termino discapacitado, tampoco es el adecuado para referirse a este grupo de personas. (CROSSO, 2014)

PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL O PSICOLÓGICA

Es una discapacidad con una deficiencia en el desarrollo intelectual de diferentes grados que se traducen en dificultades de aprendizaje, en las habilidades para la ejecución de las actividades de la vida diaria y la relación con sus entornos familiar social, cuando presentan un grado severo de afectación es necesario el cuidado permanente de otra persona. (XIAOYAN KE, 2013)

DISCAPACIDAD AUDITIVA Y DE LENGUAJE

Es una deficiencia en la cual no se desarrolla el sentido del oído o se puede la capacidad de escuchar, esta dificultad aparece conjuntamente con la deficiencia en el lenguaje hablado, circunstancia que se le obliga el uso de audífonos o de la lengua de señas. (PARDA, 2012)

DISCAPACIDAD FISICA

La discapacidad física tiene diferentes categorías y grados según la afectación la más común, es la movilidad reducida que se manifiesta por alteraciones anatómicas y funcionales en el esqueleto, en articulaciones, ligamentos, tejidos, músculos y venas del sistema nervioso que evitan la movilidad, incluye personas cuya movilidad y extremidades están limitadas no solo se refiere a personas que usan sillas de ruedas sino también a las personas que tengan miembros atrofiados, amputaciones, parálisis; cuando presentan un grado severo de afectación es necesario el cuidado permanente de otra persona. (RUZADA, 2013).

DISCAPACIDAD VISUAL

Es la pérdida parcial o permanente de la agudeza visual, una serie de enfermedades oculares o eventos accidentales son las causas que la originan, las personas con discapacidad visual se encuentran con 3 dificultades principales:

- Movilidad
- Orientación
- Comunicación

El entrenamiento en las técnicas de orientación y movilidad otorgan a estas personas una mayor posibilidad de inclusión y de autonomía. (POLO, 2016)

MULTIDISCAPACIDAD

Es aquella, que presenta deficiencias asociadas, esto quiere decir que, la persona puede tener simultáneamente una deficiencia física, mental, psicológica; o al menos dos discapacidades, también se puede presentar que, por falta de atención médica, psicológica o de rehabilitación la cual genera otra discapacidad. (VAZQUEZ, 2011)

La atención a las personas con discapacidad es una inclusión en proceso de desarrollo social, donde implica la adopción del enfoque de trabajo en derechos concordante con la Constitución de la Republica del Ecuador.

Por consiguiente, las personas con discapacidad deberían tener un sistema de protección a más del CONADIS; es necesario se implemente medidas de protección para salvaguardar todos sus derechos e intereses.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL COMO PREÁMBULO EN EL ENTORNO SOCIAL

Hace apenas unos años eran muros las barreras que se presentaban para las personas con discapacidad, en aquel momento de la historia existían auténticas cárceles que encerraban a las personas que eran diferentes; la consideración a aquellas personas

que tenían una deficiencia o discapacidad a lo largo de nuestra historia ha pasado por diferentes fases según nuestro contexto cultural. (XIAOYAN KE, 2013)

El paradigma tiene que ver exclusivamente con la antigüedad, la época clásica como es en el caso de Grecia el culto al cuerpo, en esa etapa de la historia no había ningún problema por rechazar a las personas con discapacidad.

En Esparta, por ejemplo, se regulaba el infanticidio, donde se consideraba que eran débiles, incapacitados y, por lo tanto, lo rechazaban, ya que se decía que en esa época que se tiraba aquellos elementos que en la sociedad no son útiles, que se ven como carga, por lo tanto, no son deseables en una comunidad, se da la paradoja que en algunas sociedades y culturas que hoy se denomina primitivas, donde la discapacidad no era despreciada. (CROSSO, 2014)

Una civilización que se llamaba las amerindias, americanas que existían antes de la presencia europea, las africanas donde dicha gestión de esa diversidad humana era distinta, donde estaba dotada de cuestiones religiosas que eran respetadas, ya que esa persona discapacitada era una bendición de Dios que se encontraba ahí.

EFFECTOS DE LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Los efectos de la discapacidad intelectual, representa diversas dificultades y en diferentes grados, que se ven afectadas las habilidades intelectuales, como es común de la capacidad de razonar, planificar, solucionar problemas, aprender con rapidez o comprender ideas complejas. (MOLINA, 2019)

Lo que muchas ocasiones se necesita saber es cuándo un niño de temprana edad tiene dicha discapacidad, para poder animarlo emocionalmente y así pueda desarrollar y aprender las destrezas para su autocuidado como de vestirse y caminar solo, donde la discapacidad intelectual es una condición de vida que acompaña a la persona y se

caracteriza por algunas situaciones donde puede existir un bajo coeficiente intelectual, habilidades adaptivas, necesidad de acompañamiento.

Esta discapacidad determina que es necesario que se requiera a una persona como acompañamiento que puede ser por parte de la familia o de los maestros para que el discapacitado pueda rendir las exigencias que existe en nuestro medio a nivel social, de comunicación, académico y laboral. (PARDA, 2012)

Por consiguiente, la discapacidad es multifactorial que se debe a problemas genéticos como es común el síndrome de Down, también puede originarse a problemas perinatales que quiere decir que, cuando la madre va tener a su bebe pueda originarse problemas de oxigenación o problemas respiratorios.

Cuando existe contexto familiar sociable, cuando al momento de tener a las criaturas no han tenido la madurez necesaria para entender las exigencias que debe tener una persona con esa deficiencia, o puede suceder que exista un daño psicológico cuando los padres tienen adicciones, lo que puede ocasionar que el menor no esté debidamente estimulado.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y DE INCLUSIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN ESCUELAS REGULARES

En las medidas de protección es reconocer que la inclusión protege al ser iguales ante la ley; la marginación, el acoso y la falta de apoyo son una forma de inclusión en el que se aprende, ya que las escuelas regulares se encarga de enseñar y proteger a los niños y a toda la comunidad educativa a incluir. (LANDETA, 2019)

La inclusión es una obligación ética y moral que debemos tener todas las personas como una forma de conciencia y buscar de alguna manera solucionar este problema, donde los padres deben educar a sus hijos en la empatía y en la idea de que diversidad genera riqueza, en el que por la existencia de niños diferentes genera más aprendizaje y no pensar que los niños con discapacidad retrasan el conocimiento académico.

Siempre la idea de los rechazos a las personas que carecen de discapacidad intelectual, surge a partir de los valores que se enseñan en casa o a través de conversaciones, lo que ocasiona que muchos niños con discapacidad sean marginados, en donde la tarea de las escuelas regulas es tener la capacidad y el conocimiento necesario para incluir a todos los alumnos a incluir a todos sin necesidad de que exista algún tipo de discriminación. (RUZADA, 2013)

Es obligación en la propia administración, optar con medidas de protección para garantizar que los centros educativos la enseñanza tenga un enfoque de inclusión social, en donde tiene como finalidad que exista un cambio en la sociedad porque las personas con discapacidad aun teniendo esta deficiencia pueden convivir en una sociedad y ser parte de alguna manera un ciudadano más gozando de los mismos derechos y obligaciones.

LA CONVENCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A NIVEL INTELECTUAL

Los derechos de las personas con discapacidad, sus normas están orientadas en concordancia con lo dispuesto por la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas, dicha ley afirma que un individuo que tiene alguna discapacidad involucra algún tipo de deficiencia tanto mental como intelectual o física

que es permanente, por lo que pueden haber limitaciones en el entorno que podrían impedir su ejercicio pleno de derechos. (POLO, 2016)

Cabe destacar que, la amplia gama de la discapacidad intelectual puede incluir a personas que hayan sido declaradas judicialmente incapaces es decir interdictos, como también personas con discapacidad que aún no son sujetas de interdicción puesto que permiten la libre voluntad y capacidad de discernimiento.

La ley, reconoce derechos civiles y políticos, inclusive a las personas con discapacidad idénticos al resto de la población donde se reconoce:

- Gozan de derecho a la igualdad y el reconocimiento como persona ante la ley (VAZQUEZ, 2011)
- Derecho a disponer de su propiedad (VAZQUEZ, 2011)
- Contratar libremente (VAZQUEZ, 2011)
- Contraer matrimonio (VAZQUEZ, 2011)
- Decisiones libres (VAZQUEZ, 2011)

Sin embargo, la ley, en el Código Civil regula los sistemas de apoyo, es decir, mediante la curaduría para aquellas personas que la requieran en concreto algunas personas que tienen discapacidad mental o intelectual que los prive de ser capaces de ejercer sus derechos y obligaciones por sí mismos, pudiendo también ejercer un proceso de Interdicción para poder representarlos y ejecutar actos en su nombre y representación.

LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN ECUADOR Y LA CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Por lo general a los individuos con esta discapacidad se les priva de oportunidades de estudio, trabajo y de la participación activa a nivel del ambiente social, lo que a su vez representa una limitación para su adecuada calidad de vida. Es por ello por lo que la

Convención de Derechos de las personas con discapacidad es muy importante ya que es un instrumento para garantizar que tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades que todas las personas. (PALACIOS, 2018)

Se estima que en el mundo hay más de mil millones de personas con discapacidad, y su estimación y discriminación son muy frecuentes en todas las sociedades, donde hay que recordar que la Convención de los Derechos de quienes padecen discapacidad incluye un documento que aborda los derechos humanos para cambiar la manera como son vistas y tratadas las personas con discapacidad en la sociedad.

Dicha Convención tuvo como fin representar a una comunidad entre ellos personas con discapacidad, funcionarios gubernamentales, representantes de organizaciones no gubernamentales entre otros, el resto de las personas con discapacidad conserva la capacidad de ejercicio que concede la ley y la vida política del país como cualquier otro ciudadano. (PARDA, 2012)

NORMAS JURÍDICAS SOBRE DISCAPACIDADES EN EL ECUADOR

En el Ecuador las personas con discapacidad y sus familias están amparadas por normativas nacionales e internacionales de las diferentes normativas: (VAZQUEZ, 2011)

- Constitución del Ecuador
- Ley Orgánica de Discapacidades
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad
- Otros similares

Las normativas anteriores incluyen los derechos mismos que vienen inherentes a las personas con algún tipo de discapacidad, siendo que es necesario fomentar con la utilización de mecanismos con influencia a nivel nacional, siendo el propósito la necesidad de implementar la cohesión, inclusión y equidad tanto a nivel social como

territorial, donde también se incluye el involucramiento de este grupo de atención fundamental.

EL SISTEMA DE DISCAPACIDAD EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

El sistema de discapacidades refleja, el derecho a la accesibilidad en las comunicaciones que les permite utilizar cualquier formato o medio alternativo de comunicación mediante el lenguaje de señas, o la ubicación del sistema braille, en procesos judiciales y administrativos el Estado deberá proveer intérpretes o dar las facilidades requeridas. (RUZADA, 2013)

El derecho a la salud es parte de la garantía que da el Estado para que todos los individuos jóvenes de su derecho en un sistema de prestación de esta índole que tenga calidad y oportunidad de servicios, en el contexto privado las empresas de seguro deben mantener una cobertura sólida de servicios de salud para casos de discapacidad.

Las personas con discapacidad tienen derecho a la educación dentro de un enfoque inclusivo por servicios educativos, públicos o privados; ninguna institución educativa o privada puede negarse al acceso o permanencia de una persona por motivos de discapacidad, todas y cada una de ellas deberán realizarse con acciones razonables para garantizar el acceso a la educación.

Las instituciones educativas superior deberán reservar el 5% de las vacantes en sus procesos de admisión a personas con discapacidad, dichas personas recibirán un descuento del 50% sobre el valor de la entrada para espectáculos públicos hasta un 25% del total de las entradas. (XIAOYAN KE, 2013)

Cuando exista por otro lado, la entrada a espacios privados recibirá el descuento del 20% sobre el valor de la entrada en espectáculos privados hasta un 10% de descuento por el total de las entradas.

UNIDAD DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

En Ecuador, existe más de 4 millones de personas con discapacidad, la mitad de ellas están en edad productiva; el Ministerio de Trabajo, la Unidad de Servicio Público de empleo para las personas con discapacidad lideran una estrategia de inclusión laboral para este grupo poblacional.

La unidad administrativa de servicio público de empleo, adscrita en el Ministerio de Trabajo será quien haga cruces correspondientes con todas aquellas personas que tengan alguna discapacidad o tengan alguna barrera y quieran trabajar.

Esta iniciativa contempla que las agencias de empleo cuenten con centros de inclusión que garanticen la atención integral, donde es momento de contratar teniendo en cuenta las capacidades que tienen los trabajadores y el aporte que realizan tanto el desarrollo como la productividad del país, donde tiene como finalidad ayudar a aquellas personas con discapacidad logren conseguir un trabajo formal y decente. (MOLINA, 2019)

En el artículo 27 de la Convención de los derechos de los individuos con discapacidad dice que se debe reconocer el derecho al trabajo de estas personas tal como para el resto de las personas, por lo tanto, son los gobiernos quienes tienen que garantizar que no existirá discriminación en el lugar de trabajo.

Las personas con discapacidad intelectual se pueden encontrar con barreras tanto para acceder como para mantener un puesto de trabajo, por ejemplo, en una entrevista laboral o para comprender tareas o actividades más complejas se utilizan las herramientas necesarias para el funcionamiento laboral. (POLO, 2016)

LAS MEDIDAS DE AUTOPROTECCIÓN Y LOS PROGRAMAS DE MEDIDAS SUSTITUTIVAS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las medidas de seguridad y las medidas sustitutivas a aquellas personas con discapacidad, en nuestro país 7.7 millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, donde la discapacidad según la Convención de protección a las personas con discapacidad es vista como un conjunto de deficiencias.

Por consiguiente, las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo con igual remuneración y condiciones que los demás trabajadores, este referente debe respetarse por todos los empleadores a nivel público y privado quienes empleen a personas con discapacidad, además se les dará una reducción del pago de impuesto a la renta. (PALACIOS, 2018)

Así mismo, en el sector público se bonificará con un 15% en el puntaje, a las personas con discapacidad que concursen en un cargo público, de igual manera toda institución pública tiene la obligación de contratar a personas con discapacidad en no menos de un 15% del total de una planilla.

Si la entidad tiene más de 50 trabajadores será de 3% en cuanto a la Seguridad social IESS las personas con discapacidad no pierden su pensión de orfandad si perciben remuneración no mayor a dos salarios básicos, aquella persona con discapacidad severa en situaciones de escasa pobreza recibirá una pensión no menor a la carga atributiva a cargo del Estado.

PROGRAMA DE TRABAJO Y DE EMPLEO PARA INSERTAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos de conseguir un empleo donde el 15% de la población mundial, aun se enfrenta severas condiciones de marginación y pobreza debido principalmente a la discriminación que muchas veces que

por su condición de discapacidad les excluyen de la posibilidad a una actividad laboral que permite una mejor calidad de vida.

Ante estas situaciones, miles de personas con discapacidad enfrentan la necesidad de vivir de la caridad pública, de sus familiares o amigos, de programas asistenciales, de empleos informales y explotados laboralmente, es evidente que una de las necesidades apremiantes de las personas con discapacidad es la obtención de un empleo digno, es decir, de un trabajo decente. (GALARZA, 2008)

Los derechos, en un compromiso con la sociedad es cumplir y aplicar la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU donde del principal paradigma es que la sociedad y el gobierno ejerza los derechos primordiales como: (POLO, 2016)

- Integridad personal (POLO, 2016)
- Educación (POLO, 2016)
- Nacionalidad (POLO, 2016)
- Vida paterna (POLO, 2016)
- Igualdad (POLO, 2016)
- Vivienda (POLO, 2016)
- Libertad (POLO, 2016)

En la cultura laboral incluyente reconocemos y promovemos que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos donde son capaces, competitivas, responsables y creativas, es indispensable que las personas con discapacidad tengan trabajo para su empoderamiento, independencia económica, desarrollo e inclusión social.

Las causas de la Discapacidad Intelectual son difíciles de definir, se han encontrado diversos factores que han podido producir esta condición, pero no se clasifican

de forma cerrada e inamovible, ya que a veces se interrelacionan entre ellas. Sin embargo, se puede decir que estas causas pueden ser orgánicas o ambientales, y se pueden dar antes, durante y después del nacimiento de un niño. (FERNÁNDEZ GALABÓN, 2013)

CAPITULO III: PROPUESTA

Título de la propuesta

Factibilidad de la inserción de normativas que amparen el fiel cumplimiento de la normativa legal vigente a fin de que no sean vulnerados sus derechos en la reinserción laboral de personas con discapacidad intelectual.

Justificación de la propuesta

La propuesta se orienta a la capacidad de plasmar una estructura nueva en torno a la inclusión de los derechos humanos, donde las personas con discapacidad son parte de los derechos de todo tipo como cualquier otro ente de la población. (MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, 2013)

En lo que concierne al tema de discapacidad es ineludible pensar que actualmente en lo que refiere al tema de inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual pese a existir la normativa legal vigente que protege a este grupo de personas vulnerables, falta el apoyo de instituciones rectoras que hagan un seguimiento más minucioso y pormenorizado en cuanto al tema laboral se refiere.

En este paradigma prevalece el ideal de una sociedad organizada en torno al desarrollo humano de todas las personas, basándose primordialmente en los derechos humanos que predominan en cuanto a las acciones orientadas a la reducción y eliminación de las situaciones de discriminación y exclusión de las personas con discapacidad. De esta forma los Derechos Humanos dan el fiel reconocimiento a las personas con algún

tipo de discapacidad con los mismos derechos que todo ciudadano (MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, 2013)

En pleno siglo XXI la discapacidad de plasma como un elemento diferenciador pero que tiene a bien incluir los mismos derechos humanos, sin distinción, pero ahora las Constituciones de las naciones recalcan sobre ello, un ejemplo de esto es la Constitución del Ecuador con el uso de un nuevo paradigma que da paso al Buen Vivir, donde el término "Discapacidad" se refiere a deficiencias físicas, mentales o sensoriales de tipo temporal o permanente. (MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, 2013)

Cuando se hace referencia a la discapacidad intelectual se menciona como la función a nivel de intelectualidad menor a la media, donde hay dos o más áreas comprometidas en torno a las habilidades ya sea de tipo comunicacional, social, comunitario, autodirección, contenidos escolares, o con referencia a un contexto específico. (MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, 2013)

Se deben desarrollar políticas de estado que permitan la capacitación continua y constante de este grupo vulnerable para contribuir a la eliminación de barreras y éstas sean eliminadas, de tal manera que se permita su inclusión para dar paso a la parte laboral sin que estas personas deban padecer discriminación por su condición y en el caso de personas con discapacidad intelectual puedan ser reintegrados ante la sociedad a fin de poderse sentir útiles para ellos mismo y las personas que se encuentran en su entorno.

Estadísticas de Discapacidad

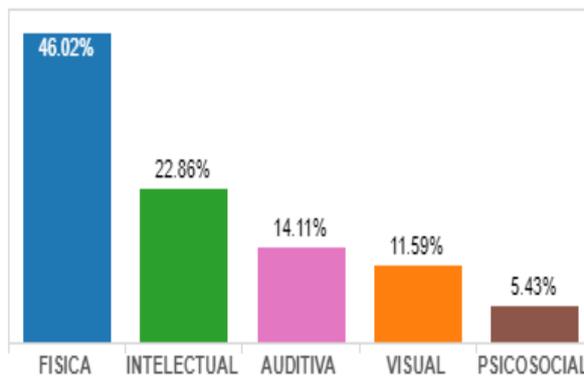
SELECCIONE LA INFORMACIÓN A CONSULTAR:

Personas con Discapacidad Laboralmente Activas

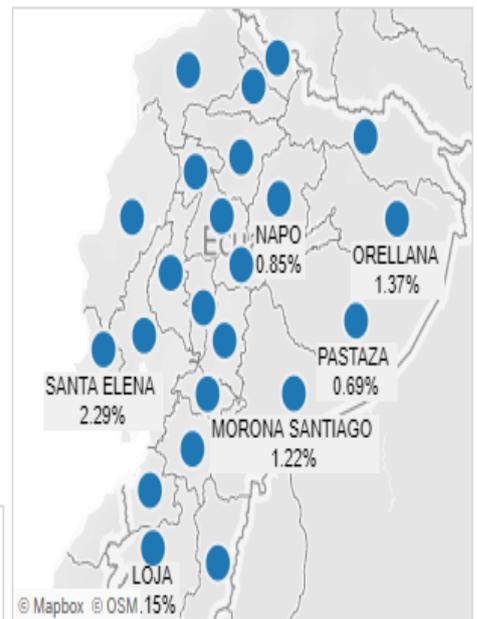


TOTAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD REGISTRADAS EN EL REGISTRO NACIONAL DE DISCAPACIDAD

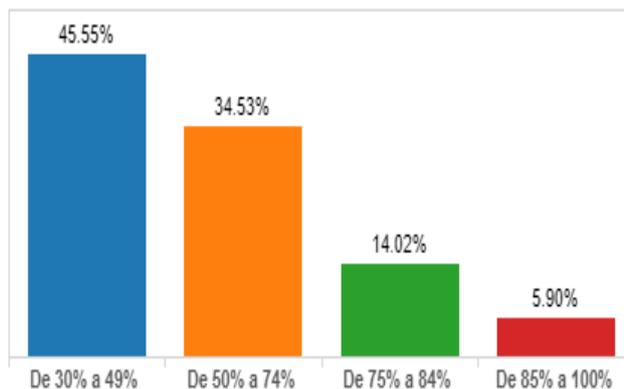
Tipo de Discapacidad



TOTAL: 474,484



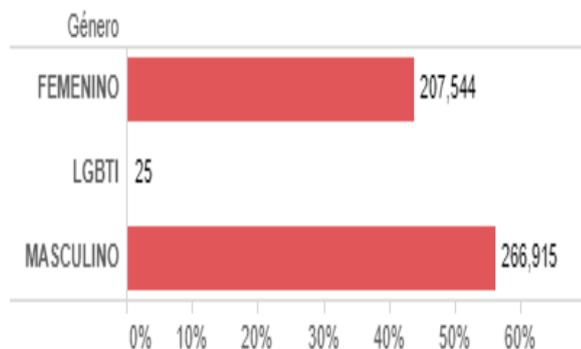
Grado de Discapacidad



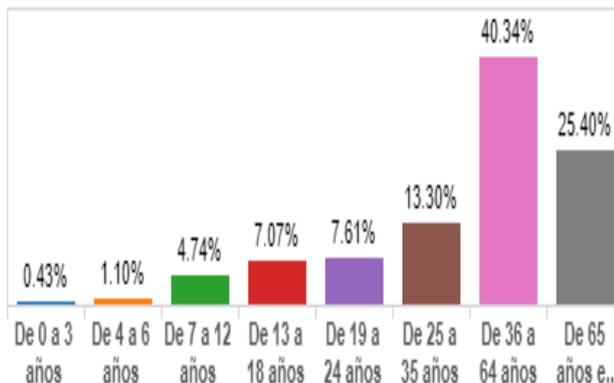
Elaborado por: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades-CONADIS
Fuente: Ministerio de Salud Pública
Fecha Elaboración: Enero 2020
Corte del Registro: 30 de Diciembre 2020

Fuente: (Consejo Nacional Para La Igualdad De Discapacidades, 2020)

Género

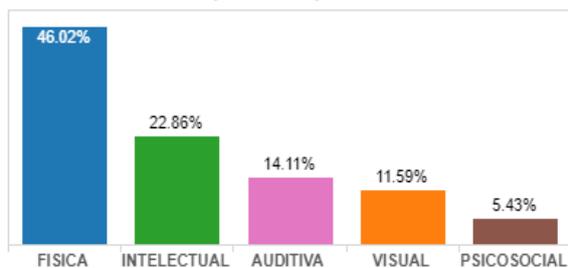


Grupos Etarios

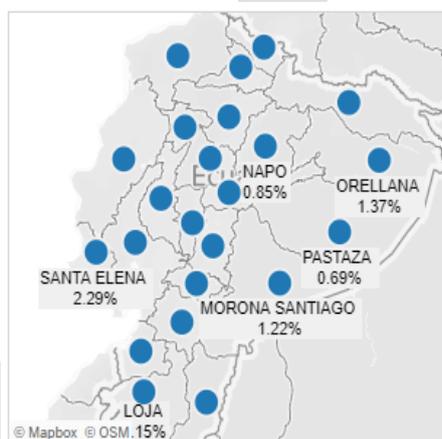


TOTAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD REGISTRADAS EN EL REGISTRO NACIONAL DE DISCAPACIDAD

Tipo de Discapacidad

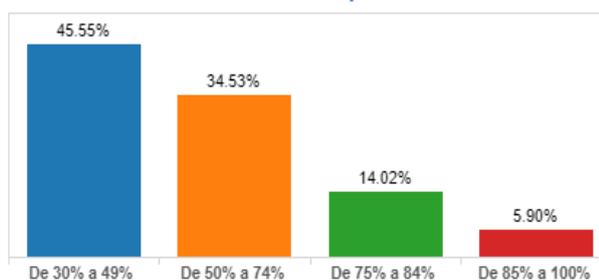


TOTAL: 474,484

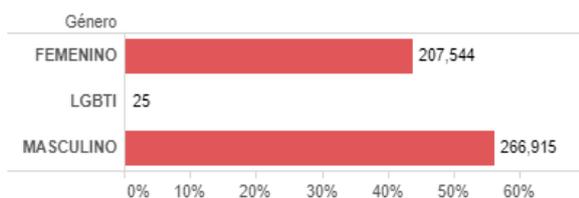


Elaborado por: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades-CONADIS
Fuente: Ministerio de Salud Pública
Fecha Elaboración: Enero 2020
Corte del Registro: 30 de Diciembre 2020

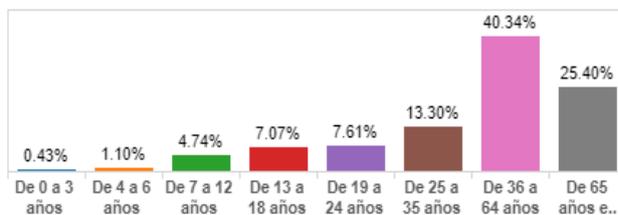
Grado de Discapacidad



Género



Grupos Etarios



Fuente: (Consejo Nacional Para La Igualdad De Discapacidades, 2020)

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Es factible visualizar que la discriminación de las personas con algún tipo de discapacidad aún persiste en la sociedad actual, a pesar de que las normas de las naciones sobre todo en democracia ya antepone su derecho a formar parte de un equipo de trabajo o a realizar actividades de la misma manera que lo hacen el resto de los individuos, respetando los derechos humanos de forma igual que para cualquier otro ciudadano.
- Actualmente se observa que el nuevo paradigma que tiene que ver con la discapacidad intelectual involucra a la necesidad de que la sociedad comprenda estas limitaciones y no discrimine sino involucre a estas personas en el campo laboral o de tipo práctico, de tal manera que se logre la ansiada integración social.
- Si bien es cierto, todos los ciudadanos gozamos de los mismos derechos y obligaciones que ostenta cada individuo por el hecho de serlo, pero cuando hablamos de una persona con discapacidad se considera como un tabú, donde dicha acción debería ser eliminada inmediatamente porque una persona por el mero hecho de tener una discapacidad no es precedente de que no pueden ser útiles para la sociedad de la cual muchas veces son marginados.

- Sin embargo, el trabajo no solamente contribuye a mejorar la economía de una nación, sino que también favorece el bienestar personal de todo ser humano, ya que el sentirse útil para sí mismo y para los demás, es un factor indispensable para formar una buena autoestima y una adecuada estabilidad emocional. “Las personas con discapacidades manifiestan cómo el trabajo desarrolla actitudes positivas. Las personas sin empleo carecen de amor propio y confianza en su propia capacidad” (OCHOA GUERRERO, 2010)

RECOMENDACIONES

- A raíz de que el trabajo de las personas con alguna discapacidad debe ser monitoreado, se debe verificar personal capacitado en trato justo e inclusivo, evitando la discriminación, puesto que se requiere que la integración sea un aspecto positivo no solo para la persona integrada a nivel laboral con alguna discapacidad, sino que ocasione un correcto clima laboral en toda la empresa y sus diferentes departamentos.
- Se precisa un código de convivencia a nivel de cada empresa que integra a su equipo de trabajo a una o varias personas con algún tipo de discapacidad, de tal manera que sea factible su trato justo y el conocimiento de cómo lograr su inclusión tanto para los directivos como para el resto de los colaboradores de la empresa.
- Una persona con discapacidad debe ser tratada como igual, ante los ojos de todas las personas, ya que en nuestro medio existe gran marginación y discriminación, no porque una persona sea distinta quiere decir que no tenga las mismas capacidades.
- Incentivar a que el Ministerio de Trabajo sea un ente que fomente actividades y programas factibles necesarios para que una persona con discapacidad pueda desenvolverse de mejor manera en una sociedad para demostrar que por tener una discapacidad no hay retos que no se pueda superar.
- Generar más oportunidades de empleo y trabajo en instituciones públicas y privadas puedan tener una inclusión laboral acorde a sus capacidades y pueda desenvolverse en una sociedad que respete sus derechos tales como igualdad, libertad, ambiente sano, una vida digna.

BIBLIOGRAFÍA

- consejo Nacional Para La Igualdad De Discapacidades. (30 de 12 de 2020). *CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE DISCAPACIDADES*. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Constitución, D. L. (2008). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. QUITO: CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES.
- Crosso, C. (26 de AGOSTO de 2014). PERSONAS CON DISCAPACIDAD. *RED CDPD*, 1(1), S/N. Recuperado el 31 de ENERO de 2021, de <http://www.repositoriocdpd.net:8080/handle/123456789/413>
- Derecho Ecuador.com. (26 de 10 de 2018). *Derecho Ecuador.com*. Obtenido de Derecho Ecuador.com: <https://www.derechoecuador.com/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- Derecho ecuador.COM. (26 de 10 de 2018). *INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Obtenido de DERECHO ECUADOR.COM: <https://www.derechoecuador.com/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- Fernández Galabón, C. (05 de 06 de 2013). *LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN LA SOCIEDAD*. Obtenido de Percepción e integración social: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/53928/1/Clara_Fernandez_Gabalon.pdf
- Galarza, H. M. (2008). CONCEPTOS DE DISCAPACIDAD. (P. CRÍTICO, Ed.) *INTERTICIOS*, 2(1), 2-10. Recuperado el 31 de ENERO de 2021, de <http://scholarlyexchange.org/ojs/index.php/InterSoc/article/view/2711>
- Lalvay Guamán, E. M. (29 de 06 de 2016). *UNIVERSIDAD DE CUENCA*. Obtenido de TRABAJO SOCIAL EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25202/1/tesis.pdf>
- Landeta, L. J. (2019). INCLUSIÓN AL DISCAPACITADO. *RCIB*, 2(1). Recuperado el 31 de ENERO de 2021, de <http://www.revibiomedica.sld.cu/index.php/ibi/article/view/93>
- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (05 de 07 de 2013). *SUBSECRETARIA DE DISCAPACIDADES Y FAMILIA*. Obtenido de PROPUESTA DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD : <https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/Modelo-de-Atenci%C3%B3n-de-Discapacidades.pdf>
- Molina, I. C. (2019). DISCAPACIDAD INTELECTUAL. *UAM*, 2(1), S/N. Recuperado el 31 de ENERO de 2021, de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/688675/efectos_sanz_Retos_2019.pdf?sequence=1
- Ochoa Guerrero, M. E. (04 de 08 de 2010). *UNIVERSIDAD DE CUENCA*. Obtenido de Percepciones en torno a la aplicación del Marco legal Ecuatoriano con respecto a la inclusión laboral de personas con deficiencia: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2841/1/te4158.pdf>

- Palacios, M. R. (2018). Convencion de derechos de las personas con discapacidad. *e books*, 2(2), S/n. Recuperado el 31 de ENERO de 2021, de http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/402/L_PalaciosA_Disca pacidadDerechosHumanos_2007.pdf?sequence=1
- Parda, V. L. (2012). DISCAPACIDAD AUDITIVA. *DIVERSIDAD MURCIA*, 2(1), 2-12. Recuperado el 31 de ENERO de 2021, de <http://diversidad.murciaeduca.es/orientamur2/gestion/documentos/unidad16.pdf>
- Polo, M. T. (2016). DISCAPACIDAD VISUAL. *SCIELO*, 2(2), 87-98. Recuperado el 31 de ENERO de 2021, de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v44n2/v44n2a01.pdf#page=87>
- Ruzada, J. Z. (2013). DISCAPACIDAD FISICA. *SCIELO*, 2(1), 5-9. Recuperado el 31 de ENERO de 2021, de [https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/asse ts/resp/v71n2/barthel.pdf](https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/resp/v71n2/barthel.pdf)
- Vazquez, P. (2011). MULTIDISCAPACIDAD. *LEARN TECH LIB*, 2(1), S/N. Recuperado el 31 de ENERO de 2021, de https://www.learntechlib.org/p/195343/paper_195343.pdf
- Xiaoyan KE, J. L. (2013). DISCAPACIDAD INTELECTUAL. *TRAS DESARROLLO*, 2(1), 2-7. Recuperado el 31 de ENERO de 2021, de <https://iacapap.org/content/uploads/C.1-Discapacidad-Intelectual-SPANISH-2018.pdf>

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **José Leonardo Chicaiza Guanotuña**, con C.C: **050129872-3** autor del trabajo de titulación: **Análisis sobre la protección a los derechos de las personas con discapacidad intelectual en el ordenamiento jurídico civil ecuatoriano**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, a los 23 días del mes de febrero del año 2021

f. _____

José Leonardo Chicaiza Guanotuña

C.C: 050129872-3

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA:	Análisis sobre la protección a los derechos de las personas con discapacidad intelectual en el ordenamiento jurídico civil ecuatoriano.		
AUTOR:	José Leonardo Chicaiza Guanotuña		
REVISOR/TUTORA:	Ab. Angela María Paredes Cavero		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado de los tribunales y juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	23 de febrero del 2021	No. DE PÁGINAS:	31
ÁREAS TEMÁTICAS:	Civil, Laboral, Discapacidades, Constitución.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Laboral, Exclusión, Personas Con Discapacidad, Constitución, Discriminación.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>La exclusión de las personas con discapacidad en el área laboral ha sido un problema latente dentro de la sociedad a lo largo de los años, esta es una problemática social del ayer y de hoy; pues a pesar de existir la normativa legal que obliga a contratar un porcentaje de personas con discapacidad en la nómina de las empresas, sean estas públicas o privadas, no se cumple a cabalidad lo normado, ya que en muchas ocasiones son considerados como una carga por el tipo de discapacidad que poseen.</p> <p>Debemos considerar que, de acuerdo a las reformas en nuestra Carta Magna del 2008, en la actualidad tenemos una Constitución de derechos en la cual se incluye a este grupo como de atención prioritaria; es de esta manera como se logra la garantía del acceso hacia la equidad de condiciones en torno a la labor bien remunerada, en concordancia con las condiciones que cualquier otro trabajador para las personas con discapacidad.</p> <p>Pero lamentablemente en la actualidad aún podemos ver reflejados problemas de marginación y de discriminación con este grupo, que ha sido relegado en reiteradas ocasiones, muchas veces quedando a la derriba sus exigencias y reclamos para que se los trate de manera equiparativa a cualquier otra persona.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-982977615	E-mail: jose.chicaiza@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Ab. Toscanini Sequeira Paola María, Msc.		
	Teléfono: +593-999570394		
	E-mail: paola.toscanini@cu.ucsg.edu.ec paolats77@icloud.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			