



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**LA ACCIÓN AFIRMATIVA DE PERSONAS CON  
DISCAPACIDADES Y SUS DIFICULTADES EN EL ÁMBITO  
LABORAL PRIVADO EN EL ECUADOR**

**AUTOR:**

**Ponce Álvarez, Lourdes Rosicela**

**TRABAJO DE TITULACIÓN: ARTICULO ACADEMICO**

**TÍTULO QUE SE ASPIRA: ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y  
JUZGADO DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**

**TUTOR:**

**Rodríguez Williams, Daniel Eduardo**

**Guayaquil, Ecuador**

**27 de Febrero del 2016**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**CARRERA DE DERECHO**

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por Lourdes Rosicela, Ponce Álvarez, como requerimiento para la obtención del Título de ABOGADA.

**TUTOR (A)**

---

**Rodríguez Williams, Daniel Eduardo**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

---

**Briones Velastegui, Marena Alexandra**

**Guayaquil, a los 27 días del mes de febrero del año 2016**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,  
CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, Ponce Álvarez, Lourdes Rosicela

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación “**LA ACCIÓN AFIRMATIVA DE PERSONAS CON DISCAPACIDADES Y SUS DIFICULTADES EN EL ÁMBITO LABORAL PRIVADO EN EL ECUADOR**” previo a la obtención del Título **de Abogada**, 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 27 días del mes de febrero del año 2016**

**LA AUTORA**

---

**Ponce Álvarez, Lourdes Rosicela**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,  
CIENCIAS SOCIALES Y POLITICA

CARRERA DE DERECHO

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **Ponce Álvarez, Lourdes Rosicela**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación “**LA ACCIÓN AFIRMATIVA DE PERSONAS CON DISCAPACIDADES Y SUS DIFICULTADES EN EL ÁMBITO LABORAL PRIVADO EN EL ECUADOR**”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 27 días del mes de febrero del año 2016**

**LA AUTORA:**

---

**Ponce Álvarez, Lourdes Rosicela**

# ÍNDICE

## Tabla de contenido

AGRADECIMIENTO .....	vi
DEDICATORIA .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	10
1. Breve reseña histórica de las Acciones Afirmativas.....	12
1.1 Acciones Afirmativas. Definición .....	13
1.2 Objetivo de la Acción Afirmativa. ....	15
1.3 Acciones Afirmativas en Ecuador .....	17
2. Nociones sobre discapacidad en Instrumentos Jurídicos Internacionales. ....	18
3. Jurisprudencia Internacional respecto a la Acción Afirmativa.....	19
4. Revisión de la integración laboral de discapacitados en el Ecuador. ....	21
4.1 Tipos de discapacidad.....	22
4.2 Código de Trabajo vigente.....	23
4.3 Las acciones de inserción discapacitados en el ámbito laboral incluyen políticas de trato amable .....	23
4.4 Discriminación laboral.....	24
4.5 Marco Legal.....	25
5. Pautas generales de contratación para las personas con discapacidad.....	27
5.1 Porcentaje de personas con discapacidad que se debe contratar. ....	27
5.2 Formalización de la relación laboral de personas con discapacidad.....	27
5.3 Forma de cálculo para trabajadores con discapacidad.....	27
6. Exposición analítica.....	27
7. CONCLUSIONES.....	30
8. BIBLIOGRAFÍA.....	31

## **AGRADECIMIENTO**

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento a Dios por darme la capacidad y fortaleza de haber llegado hasta el culmino de esta etapa estudiantil, a mi esposo e hijos, por su paciencia y apoyo, ya que sin ello habría sido imposible continuar este proyecto, y; a todas y cada una de las personas que directa e indirectamente fueron parte de este proceso.

***Ponce Álvarez, Lourdes Rosicela***

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo lo dedico a mis hijos, como muestra de que no hay límites, cuando uno se propone alcanzar metas u objetivos, nada es fácil en la vida, sin embargo el éxito se obtiene con esfuerzo y perseverancia.

A mi esposo por su apoyo moral y económico.

A mi madre que aun la tengo con vida y puede ver cristalizado una de mis mas grandes metas, convertirme en una profesional.

***Ponce Álvarez, Lourdes Rosicela***

## RESUMEN

Las Acciones Afirmativas se han erigido en la actualidad como un mecanismo de defensa de aquellas personas y grupos poblacionales en los que, por determinada razón de discriminación, son apartados de la normal lógica social en la que tienen lugar sus vidas, los discapacitados, constituyen aquella parte de la sociedad, que se caracteriza por poseer determinada desventaja frente al resto de personas.

El mercado laboral se caracteriza por fuertes rasgos de competitividad, por lo que el empleador siempre tratará de tener consigo en su empresa, aquella persona que se encuentra en óptimas condiciones físicas y psicológicas para desempeñar la función. Ante esta realidad que no es otra cosa que simple y profunda discriminación, surgen las Acciones Afirmativas, para dotar a los sujetos que sientan haber sido relegados en un empresa a la hora de ser contratados o cualquier otra cuestión que surja en el empleo, ante la innegable realidad que soportan en la actualidad los discapacitados, o por prejuicios impregnados en la mentalidad del empresario, se abstienen de contratar personas discapacitadas, lo que supone una violación de la legalidad y el problema de estudio de nuestra investigación.

**Palabras clave:** *acciones afirmativas, ámbito laboral, discapacidades, conductas discriminatorias.*



## **ABSTRACT**

Affirmative Actions have emerged today as a defense mechanism for those individuals and population groups in which, for different discrimination reasons, are removed from the normal social logic where their lives take place. People with disabilities, are that part of society, which is characterized by any particular disadvantage compared to the rest of the society members.

The Labour Market is characterized by a strong competitiveness, that's why the employer always try to have in his company people in good physical and psychological conditions for the role needed. Given this reality which is nothing more than simple and deep discrimination, Affirmative Action's arise to provide a legal defense to individuals who feel they have been relegated from a company when it was hiring or by any other particular reason that arise at work, versus the undeniable reality that supports people with disabilities today, or the prejudices into the employer's mentality that makes them reluctant from hire people with disabilities, which is a violation of the law and the main problem of our research.

## INTRODUCCIÓN

Las acciones del hombre, como ser social, han estado marcadas desde la antigüedad, y sin duda alguna hasta el presente, de un alto contenido de criterios de agravio hacia lo que es diferente, o hacia lo que, en su criterio, se encuentra en un nivel inferior de desarrollo, físico, psicológico, estilístico, sexual, social, económico, cultural y hasta espiritual.

Por estas razones han sido discriminados históricamente, sectores poblacionales, grupos sociales o individuos en particular, que no han logrado desarrollarse con suficiente libertad dentro de un mundo que desde sus puntos de vista no ha sido diseñado para ellos. Para algunos, ello no ha sido impedimento, y han logrado sobreponerse a constantes obstáculos, conquistando con su esfuerzo y muchas veces, con su vida, el lugar que naturalmente le corresponde dentro de lo que hemos querido llamar sociedad civilizada. Otros, por disímiles circunstancias, no han logrado aún, hacerse de los mecanismos internos suficientes, para adoptar conductas que serían exteriorizadas mediante los reclamos y luchas constantes para lograr ubicarse dentro de la sociedad como integrantes naturales que son de la misma.

Ante estas indiscutibles situaciones generacionales, el hombre ha decidido traer a sí una vez más el derecho como mecanismo de coerción, mediante el cual lograr, por lo menos desde una perspectiva normativa, esta necesaria igualdad y dotar a estos grupos en el sitio merecido. Es así como surgen las llamadas acciones afirmativas, las que mal entendidas o aplicadas se consideran como aquel tecnicismo que ofrece un estímulo para la participación de los grupos sociales menos favorecidos en las actividades y tareas diarias de una nación, como sujetos sociales activos de la misma, en igual de condiciones; pero las que en sentido afirmativo significan el

resultado de las luchas por compensar las inequidades sociales y ofrecer iguales posibilidades en la sociedad.

Nuestro país desde la Constitución de 2008 y otras leyes, da una certera respuesta a estas acciones afirmativas, y desde la óptica de discapacidad, ofrece en sentido genérico, un tratamiento que posibilita que por esta razón, nadie pueda ser discriminado. Pero la realidad en nuestro país es diferente. Es indudable que las cuestiones sobre la discapacidad en nuestro país, define determinadas conductas discriminatorias, sobre todo en la obtención de empleos o accesos a determinados puestos de trabajo, que violan flagrantemente las acciones afirmativas establecidas en las leyes, principalmente en el ámbito laboral privado nacional.

Definir estas inconsistencias entre las acciones afirmativas y el tratamiento real que se da en el entorno patrio a las personas con discapacidad en los entornos laborales privados, será nuestro tema de investigación, intentando establecer la eficacia de estas acciones en la vida práctica ecuatoriana, con el espíritu que la regulación en la Constitución y demás leyes, no se conviertan en letra muerta y exista una total convergencia entre estas normas y la realidad social ecuatoriana. Por ello, nos hemos planteado como tema **LA ACCIÓN AFIRMATIVA DE PERSONAS CON DISCAPACIDADES Y SUS DIFICULTADES EN EL ÁMBITO LABORAL PRIVADO EN EL ECUADOR**, estableciéndonos como objetivo general el análisis de estas acciones afirmativas en nuestro país, y su eficacia para brindar protección cabal a los discapacitados en el ámbito laboral privado.

Con ello esperamos dar un pequeño aporte al tema, con la esperanza de que este grupo poblacional se sienta realmente protegido por las instituciones jurídicas creadas para hacerlo, y en este sentido en nuestro país exista plena identidad entre el espíritu de las leyes y la realidad en el acontecer social ecuatoriano.

## **1. Breve reseña histórica de las Acciones Afirmativas.**

Las acciones afirmativas surgieron para el Derecho en los Estados Unidos de América, justificadas por las condiciones de odio racial que tenían lugar en dicha nación, lo que exigía una actuación inmediata del Estado a favor de los discriminados, para hacer efectivos sus derechos consagrados en la Carta Magna. Aunque han sido fuertemente criticadas, su impacto llegó hasta los regímenes constitucionales europeos, aunque han sido tomadas de forma diferente, mientras que en el sistema de derecho norteamericano se destinaron a protegerlos grupos raciales de minorías, en Europa hubo cierta inclinación a la protección de las mujeres.

En Estados Unidos ya desde el siglo XIX se habían regulado con rango constitucional la prohibición de establecer discriminación entre los ciudadanos por motivo de su raza. Por medio de la Decimotercera Enmienda se proscribió la esclavitud; la Decimocuarta Enmienda equiparó la igualdad de todas las personas ante la Ley; la Decimoquinta Enmienda impidió la discriminación racial en el acceso al voto y la Ley de Derechos Civiles de 1866 estableció el derecho de todos los norteamericanos a celebrar contratos y exigir su ejecución tal y como lo disfrutaban los ciudadanos de raza blanca. (Estados Unidos, Enmiendas a la Constitución, 2015)

La situación de discriminación real continuó siendo predominante hasta el siglo XX. Variados fueron los esfuerzos de muchos gobiernos, fundamentalmente en los Estados Unidos de América, que enmarcaron esfuerzos sobresalientes para disminuir esta situación. Así pues, Franklin D. Roosevelt emitió la Directiva Presidencial 8802 mediante la cual prohibía la discriminación en materia de contratación laboral en la industria de defensa. John F. Kennedy suscribió la Directiva Presidencial 10925 dando nacimiento al Comité Presidencial para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

Posteriormente Lyndon B. Johnson, dictó la Directiva Presidencial 11246 que establecía la prohibición de discriminar por razón de raza, credo, color u origen nacional ante el acceso al empleo. Aunque en el mismo no incluyó por razón de sexo, lo haría dos años después. Richard M. Nixon firmó la denominada Directiva 4 en la que exhortaba a los empresarios a desarrollar mecanismos de acción afirmativa, en la que se refería a las mujeres. (Estados Unidos, Executive Order 8802, 1941) (Estados Unidos, Executive Order 10925, 1962) (Estados Unidos, Executive Order 11246, 1965) (Estados Unidos, Directive 4, 1971).

Lo que se hizo en Estados Unidos como medidas afirmativas para la eliminación de la discriminación a través del acceso al empleo y la educación de ciertos grupos, en Europa se dirigió hacia las mujeres. (Unión Europea, Tratado de Roma, 1957) En febrero de 1975 la Directiva 75/117/CEE establecía la igualdad de criterios en cuanto a la clasificación profesional cuando es en base al salario. (Unión Europea, Directiva 75/117/CEE, 1975).

### **1.1 Acciones Afirmativas. Definición**

Variadas han sido las definiciones que se la ha dado a la Acción Afirmativa o Positiva. Aunque términos diferentes (afirmativa-positiva), significan, en este ámbito, lo mismo. No debemos olvidar que la denominación de “Affirmative action policy” procede del derecho norteamericano, mientras que la “Positive action”, deviene del británico. (Galán Sánchez & Luna Cijanes, 2000, p.162).

A consideración de Rey Martínez quien manifiesta que: “son todas aquellas disposiciones con las que se quiere lograr el avance y desarrollo, y que buscan alcanzar la paridad entre individuos de ambos sexos, borrando todas aquellas diferencias y desigualdades” (Rey Martínez, 1995, págs. 84-85). A consideración de Rodríguez-Piñero, se deben tener en cuenta dos elementos para la configuración del concepto y expone que lo que se

pretende hacer es instrumentar y poner en práctica un orden con alcance mundial, dando impulso a las acciones positivas a través de su mayor difusión”. (Rodríguez-Piñero, 1996, p.12).

Siguiendo esta posición encontramos a Barrere Unzueta (1997), quien expone que “la realidad que se vive debe ser abordada con una óptica que abarque al mismo tiempo a la igualdad y a la desigualdad, pero con un matiz diferente al que está siendo aplicado hasta la fecha.” (p.82). Para Robert Alexy las acciones afirmativas se enmarcan dentro de los derechos de prestaciones, siendo estas acciones positivas especie, dentro del género que sería los derechos de prestaciones. Este autor expone que:

(...) Esencialmente se lucha por los llamados derechos fundamentales sociales (...) derechos a la ayuda social, al empleo, vivienda y a la educación. Tendrá que demostrarse que estos derechos constituyen un sector importante de lo que puede ser llamado “derecho a prestaciones. (Alexy, 1997, p.420).

Por su parte Alfonso Ruiz, (1994) considera que son “(...) aquellas disposiciones tendientes a beneficiar a personas o colectivos que están siendo afectadas por condiciones de desigualdad en varios ámbitos” (p.77). Teniendo en cuenta todo ello consideramos, a tono con lo considerado por Galán Sánchez & Luna Cijanes (2000, p.181) que acciones afirmativas o positivas se erige como un derecho para exigir algo con la finalidad de que se cumpla. Consiste en cualquier mecanismo de difusión, incentivo, retribución y modificación, relacionada con un servicio o acción que desarrolla la Administración Pública, borrando o anulando cualquier condición de desigualdad, aplicando políticas y promoviendo cambios legales que coadyuven a la igualdad.

Las acciones afirmativas para otros autores “son aquellos mecanismos que buscan compensar o ayudar a sectores sociales que viven en ambientes de desigualdad para permitir a estos conglomerados que tengan presencia y se beneficien de las políticas de Estado” (Greenwalt, 1983).

En el ámbito nacional han sido varios los estudios al respecto que han estudiado el tema. En este sentido Andrade Ayauca (2012) expone que “Las medidas de acción afirmativa, son herramientas de carácter temporal, que contribuyen al ejercicio de los derechos...” (p.36), definición a nuestro entender demasiado parca para poder entender con suficiencia la naturaleza y contenido de estas acciones.

## **1.2 Objetivo de la Acción Afirmativa.**

Sobre el objetivo que persiguen estas acciones, Ángelo Papacchino (1997. p.51) expone que es reducir las desigualdades excesivas, que comprometen determinados valores establecidos desde hace años en la sociedad, tales como la valoración social y el auto respeto. Para el autor Marc Bossuyt (1998), uno de los objetivos esenciales es enderezar o reparar las injusticias históricas, o sea, compensar las discriminaciones intencionales o específicas del pasado, cuyas consecuencias se avizoran en la actualidad. Se trata de que muchos grupos de personas hayan sido menospreciados por periodos extensos de tiempo, por lo que sus descendientes lo son igualmente pues han heredado dicha condición.

Otro de los objetivos esenciales de las Acciones Afirmativas es la de reparar la discriminación social y/o estructural. Se trata de que existen situaciones perjudiciales para determinados grupos que han sido provocadas por legislaciones, que en lugar de lograr equidad, han profundizado desventajas históricas que han tenido lugar históricamente en dichos grupos.

Para el propio Bossuyt (1998) esta discriminación estructural encierra todo tipo de medidas, procedimiento y acciones legales que a primera vista parecen ser neutrales con respecto a los criterios discriminatorios, pero que en la práctica poseen consecuencias contrarias de carácter desproporcionado para estos grupos.

Otro de los objetivos es la de crear diversidad o una representación proporcional de los grupos. Se trata de establecer un entorno diverso desde una óptica heterogénea lo que contribuiría a una sociedad más representativa y rica. Se trata de una tesis en la que la diversidad positiva lograría una mejor justicia compensatoria para estos grupos minoritarios (Murillo Martínez, 2010, p.179). Esta justicia compensatoria acuerda reparaciones por daños pasados. Para la autora Rodríguez (2009, p.630) “El objeto de una medida basada en razones de justicia compensatoria es ubicar a aquellos/as que han sufrido injurias pasadas en el lugar que ellos/as hubieren ocupado, de no haber sido por la injusticias sufridas”.

Para otros autores un objetivo muy importante de estas acciones es lograr una justicia distributiva, la que a consideración de Rodríguez (2009, p.302) “(...) De acuerdo con los principios de justicia distributiva, la distribución de bienes y recursos debe estar guiada por una preocupación real respecto a factores tales como derechos, méritos, contribuciones y necesidades”.

Es indudable que para acoger este objetivo se hace necesario generar un marco institucional adecuado que provea un equilibrio impecable entre el logro de cierto nivel de cooperación para asegurar el funcionamiento de la sociedad y el de la protección de los derechos individuales. Otro de los objetivos que se exponen sobre este tipo de acciones es lograr una utilidad social, o sea intentar maximizar el bienestar de los miembros de la sociedad. No se trata pues, de lograr una igualdad individualmente, como lo profesa la justicia distributiva y compensatoria, sino obtener un máximo de bienestar de toda la sociedad.

Es muy interesante lo expuesto por el ex presidente norteamericano Johnson cuando expuso que “(...) si dan empleo a esta gente, no harán una revolución porque han quedado incluidos. Si están trabajando, no lanzarán bombas contra sus hogares y fábricas. Manténganlos ocupados y no tendrán tiempo de incendiar sus automóviles” (Bossuyt, 1998, p.14). En este sentido



Murillo Martínez (2010, p.129-131) expone varios objetivos. En tal sentido expone como tales evitar la agitación social, como medio de construir la Nación, e indudablemente contribuir al logro de igualdad de oportunidades.

### **1.3 Acciones Afirmativas en Ecuador**

La Constitución de la República del Ecuador, de 2008, en su Art. 1, garantiza la ética laica como sustento del quehacer público (Ecuador, Constitución de la República, 2008). Este quizás, sea la hipótesis sobre la que se fundamentan las Acciones Afirmativas en nuestro territorio.

El artículo regula “que todos los ciudadanos, hombres y mujeres, se beneficiarán de los derechos previstos en la Carta Magna” (Ecuador, Constitución de la República, 2008). El Título II, Capítulo Primero, referido a Principios de aplicación de los derechos, su artículo 10 expone que “los individuos, colectivos, y grupos sociales podrán ejecutar el goce y ejercicio de los derechos contemplados en la Carta Magna y en los tratados y acuerdos internacionales”. En este propio Título, se regulan lo que a nuestra consideración constituyen el eje central del reconocimiento de derechos en Ecuador, y se pronuncia sobre las Acciones Afirmativas, conforme lo estipula el Art. 11 de la Carta magna, en sus numerales 1 y 2, el ejercicio del derecho regirá por los siguientes principios; el primero con el que se pueden exigir derechos frente a las autoridades competentes y el segundo, donde señala que todas las personas son iguales y gozaran deberes, derechos y obligaciones, por lo que nadie puede ser discriminado (Ecuador, Constitución de la República, 2008).

Ello constituye el fundamento legal de las Acciones Afirmativas en el Ecuador en base a la igualdad pregonada por la Carta Magna Ecuatoriana. Es indudable que ha existido un marcado interés por parte del Estado ecuatoriano por lograr establecer con carácter legal, las pautas de igualdad

en sentido general y específico, pero en la realidad nacional aún subsisten diferencias que implican discriminación, por lo que se hace necesario desterrar del ámbito patrio, la ideología retrógrada y hacer que finalice estas conductas en ciertos sectores públicos y privados del país.

## **2. Nociones sobre discapacidad en Instrumentos Jurídicos Internacionales.**

La Organización Mundial de la Salud ha expuesto que:

Discapacidad en términos generales es una deficiencia, que limita las actividades y restringe la participación (...), por consiguiente, la discapacidad disminuye la capacidad de acción de un ser humano en la sociedad. (OMS, 2016).

Esta definición posee gran importancia porque de una concepción tradicional estancada, en la que solo prevalecía la noción salud, se da paso a una concepción activa, en la que la salud no es el único factor interviniente, sino que participan en ello elementos ambientales y personales. En base a ello, la discapacidad, no es únicamente una condición del sujeto en base a sus características particulares, sino es consecuencia de la constante relación existente entre el individuo y la sociedad como ser social que es.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, establece en su primer artículo que:

Las personas que adolezcan de deficiencias, de igual forma son considerados discapacitados. (ONU-Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008).

No obstante esta definición dada por un organismo internacional, nuestro criterio es que su contenido es restrictivo de la discapacidad, pues solo se refiere a aquellas discapacidades que son a largo plazo, obviando que existen discapacidades temporales y que igualmente requieren protección

los sujetos que las sufran; o puede manifestarse el caso en que una persona sufra determinada capacidad en la que se desconozca su duración. Los tipos de discapacidades, ya fuere física, sensorial o psíquicas, inducirán la manera en que exige protección y atención legal.

Se estima que en el mundo existen más de mil millones de personas que padecen algún impedimento físico, mental o sensorial. (UNESCO, 2016). En virtud de ello existen un conjunto de instrumentos internacionales que protegen los derechos de las personas con discapacidad, entre los que podemos mencionar la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, que entro en vigencia en 2008; la Convención de los Derechos del Retardo Mental, de 1971; la Declaración de los Derechos de los Impedidos, de 1975; entre otros.

### **3. Jurisprudencia Internacional respecto a la Acción Afirmativa.**

Casos como estos los podemos evidenciar en la Corte Suprema de Canadá, con el caso *Eldridge v. British Columbia (Attonrney General)*, donde existieron principios de desigualdad y discriminación en el reclamo de medidas al gobierno, en donde tres personas sordas mudas demandan a la provincia canadiense de Columbia Británica, porque no fueron atendidos en un hospital público, lo desagradable del tema fue que en el hospital no existía un intérprete para que durante un parto prematuro, ellos puedan mantener comunicación alguna con el médico tratante, ante ello demandaron fundamentados en la sección 15 de la Carta Canadiense de Derechos y Libertades, alegando que la legislación hospitalaria provincial discrimina a personas sordas al no disponer de servicios de intérpretes por signos, el planteo fue rechazado tanto en primera como en segunda instancia, pero la Corte Suprema revirtió la sentencia de las instancias inferiores, considerando que si bien la legislación hospitalaria no era discriminatoria, la provincia violó la sección 15 de la Carta Magna al no asegurar la igualdad de

beneficios de la Ley para las personas con discapacidad. La sentencia se enfoca en la igualdad material, igualdad de oportunidades, e igualdad de resultados, y por lo tanto en contra del trato diferenciado. *Eldridge v. Columbia Británica* (1997).

El caso *Feldbrugge* también tuvo trascendencia, una ciudadana holandesa había pedido su baja de la oficina regional de empleo a raíz de una enfermedad que la incapacitaba de trabajar, a pesar de ello un órgano administrativo le suspendió las prestaciones que por enfermedad venía recibiendo, luego de una revisión médica, declarándola de que estaba apta para la actividad laboral, ante ello demandaron amparados en que existieron errores administrativos imputables a los organismos públicos, es decir no se cumplió con la totalidad de las garantías del artículo 6.1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, la Resolución del caso exigió que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos desentrañara la naturaleza del derecho al seguro médico en la legislación holandesa. (Caso *Feldbrugge*, 1986)

Ante ello el Estado asumía la responsabilidad de asegurar, pese a que este era un derecho de carácter público para el derecho holandés, según el principio de autonomía interpretativa tal circunstancia no se estimó relevante. Este artículo de la norma se había violado por el Estado. La sentencia se enfoca en que cuando se encuentre garantizado sólo al derecho público, también le sean aplicables a todos los estándares que configuran la garantía general del debido proceso cuando se trata de un derecho individual y económico originado en una norma legal. (Caso *Feldbrugge*, 1986).

Existen casos como el de *Deumeland*, el actor había continuado como heredero de un trámite iniciado por su madre para la percepción de una pensión complementaria por viudez al considerar que su esposo había muerto por un accidente de trabajo, en este caso el proceso recorrió varios tribunales sociales de la República Federal de Alemania, y fue rechazado,

este caso fue presentado ante la Comisión Europea de una denuncia presentado ante el Estado Germánico por violación del artículo 6.1 en tanto, a pesar de no haber sido tratado en el tiempo razonable, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos consideró los aspectos de derecho público y de derecho privado que presentaba el derecho reclamado, en este caso se consideró que los últimos predominaban sobre los primeros. Se estimó que la viuda del señor Deumeland se afectó en sus relaciones con la autoridad pública, actuando en virtud de sus facultades discrecionales, es decir se afectó su capacidad personal como particular, fueron afectados sus derechos civiles. En relación a la causa, su esposo era empleado de la empresa demandada. El tribunal estimó que el seguro de accidente alemán se parecía mucho al seguro de derecho común. Ante todo ello el Tribunal consideró que el Estado había violado la norma. (Caso Deumeland v. Germany, 1986).

#### **4. Revisión de la integración laboral de discapacitados en el Ecuador.**

Es común que diversos autores relacionen el tema de la inserción laboral de las personas con discapacidad, como un tema de Derechos Humanos, y así debe ser. (Ordóñez Pesantez, 2011) Nuestro país cuenta con un conjunto de políticas de protección a los incapacitados, partiendo del reconocimiento que hace de la personas con discapacidad en su artículo 35 de la Norma Suprema sobre los grupos prioritarios.

En base ello, se ha creado el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, por sus siglas CONADIS, cuya misión esencial es la de:

Velar, exponer, observar, hacer seguimiento y evaluar las políticas públicas en todo lo relacionado a las discapacidades, tanto en el ámbito público como el privado, con la finalidad de asegurar el cumplimiento de las leyes para las/los discapacitados en nuestro país. (Ecuador, CONADIS, 2016).

Teniendo como fundamento ello, es esta institución la que se encarga de velar porque en el país se establezcan todas las estrategias y mecanismos que impliquen un respeto absoluto a la Constitución y demás leyes, en materia de protección a los discapacitados, sobre todo en lo referente al ámbito laboral, mediante la tramitación de la correspondiente denuncia ante estos hechos.

Al mencionar dificultades en el ámbito laboral privado en el Ecuador, podemos indicar que es a partir del actual Gobierno, que se puso énfasis en reconocer plenamente los derechos de las personas con discapacidad. Ello dado quizás porque según datos del Ministerio de Salud Pública y CONADIS, al mes de febrero de 2016, en el país existen un total de 408.021 personas con algún tipo de discapacidad registrada. (Ecuador, Estadísticas Personas con Discapacidad, 2016)

A raíz de estas estadísticas CONADIS crea la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades, apoyada por los sectores público y privado, planteándose como objetivo diseñar y emprender políticas que eliminen la desigualdad y la discriminación. (Ecuador, Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017, 2014)

El cumplimiento de esta Ley, ha sido fielmente cumplido por las empresas tanto públicas como privadas, sin embargo muchas no lo han visto con gran agrado porque representa un gasto para la compañía. Unidos a ello consideran que ello provoca un sinnúmero de cambios dentro de la organización, como es la socialización de personas diferentes en un mismo puesto de trabajo.

#### **4.1 Tipos de discapacidad.**

Según el CONADIS, se agrupan de la siguiente manera:

- Física.

- Psicológica.
- Intelectual.
- Auditiva.
- Del lenguaje.
- Visual.

## **4.2 Código de Trabajo vigente.**

El Código del Trabajo ecuatoriano expone en su artículo 42 numeral 33 que:

Un empleador ya fuere público o privado, tiene la obligación legal de admitir en su empresa o entidad, por cada 25 trabajadores un discapacitado, lo que asciende al 4% del total de trabajadores. (Ecuador, Código del Trabajo, 2005).

Es importante lo que expone esta norma sobre el incumplimiento de este precepto, señalando al respeto en el propio apartado que: El empleador que no cumpla será multado mensualmente con diez remuneraciones básicas (...) (Ecuador, Código del Trabajo, 2005)

## **4.3 Las acciones de inserción discapacitados en el ámbito laboral incluyen políticas de trato amable**

Según ha expuesto Xavier Torres, representante de CONADIS, en Ecuador "(...) el 70% de las empresas cumple la norma de contratación progresiva del 4% de profesionales con discapacidad". (El Telégrafo, 2015) En nuestro país, gracias a las políticas públicas establecidas y a la voluntad política de proteger a este sector, "(...) alrededor de 80.000 personas con discapacidad trabajan en empresas públicas y privadas" (El Telégrafo, 2015).

El fundamento legal que igualmente soporta la obligación de los empleadores del sector público y privado insertar a sus plantillas de trabajadores por cada 25 trabajadores, un discapacitado, lo regula la Ley

Orgánica de Discapacidades de conformidad con el Art. 47 del Código de Trabajo.

La incorporación de discapacitados a las empresas les permite alcanzar mejores niveles de vida, ayuda a sus grupos familiares y contribuir al crecimiento del país. El apoyo para que los discapacitados puedan unirse a las filas de empleados está pendiente de atender por parte de algunos países, ya que falta socializar el tema, y no toman conciencia que una discapacidad es un factor que les impide llevar una vida cien por ciento normal.

#### **4.4 Discriminación laboral.**

Para Altonji & Blank (1999) los modelos existentes en el mercado laboral referidos a la discriminación, pueden distinguirse en los competitivos, que son aquellos en los que los sujetos discrimina de forma individual, sin la participación de nadie; el colectivo, en la que este fenómeno se da por un grupo de personas contra alguien; y un último grupo que es el que habla mal de la competencia del sujeto en base a que influirá negativamente en todos.

Existe un gran número de personas discapacitadas que se encuentran desempleadas. Aunque ha aumentado, en Ecuador, la conciencia sobre la necesidad de ofrecer oportunidades laborales a este sector de la población, los prejuicios continúan, lo que influye en la negativa en determinados lugares a permitir que estas personas laboren en sus entidades, basadas en fundamentos muy difíciles de impugnar como capacidad o competencia.

Por ello se hace necesario que se desplieguen campañas públicas de concientización y de promoción de políticas y mecanismos que provean sin dificultad a los discapacitados un empleo digno. En el entorno nacional, la discriminación laboral se presenta como un fenómeno disimulado, pues



como hemos expuesto, no se admite a un discapacitado en base a los impedimentos que este posea, a menos que la naturaleza de la labor se encuentra en contradicción lógica con la discapacidad sufrida. Pero existen situaciones en las que se aducen por las administraciones causales alternativas por las cuales fundan su decisión de no contratar.

Estas entidades, al dominar la protección que impone la legislación ecuatoriana en cuanto a los discapacitados, arguyen elementos contra los cuales se hace difícil impugnar, referidos en esencia a la preparación profesional, capacidades prácticas, experiencia, certificación de la trayectoria, y otras cuestiones que llenan el camino de obstáculos ante la petición de un discapacitado de acceder a un empleo.

#### **4.5 Marco Legal**

Ecuador posee una amplia gama de leyes que tributan a lograr una inserción exitosa de los discapacitados en el mercado laboral y que resumimos de la forma siguiente:

- Codificación del Reglamento del régimen de afiliación obligatoria aplicable a personas sin relación de dependencia y del régimen de afiliación voluntaria del IESS.
- Código de Planificación y Finanzas Públicas.
- Código del Trabajo.
- Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización
- Constitución del Ecuador 2008.
- Convención de Derechos de Personas con Discapacidad.
- Convención Interamericana para eliminación de discriminación de Personas con Discapacidad.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Estatuto de Régimen Jurídico de la Administración de la Función Ejecutiva.

- Instructivo para la calificación y certificación de sustituto de persona con discapacidad.
- Las 100 Reglas de Brasilia de acceso a la Justicia.
- Ley Orgánica de Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCPP).
- Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP).
- Ley Orgánica de Consejos Nacionales para la Igualdad.
- Ley Orgánica de Discapacidades.
- Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.
- Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.
- Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador.
- Protocolo Facultativo de la Convención de Derechos de Personas con Discapacidad.
- Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público.
- Reglamento a la Ley de Consejos de Igualdad.
- Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades.
- Reglamento a la Ley Orgánica de la Contraloría General de Estado.
- Reglamento a la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP).
- Reglamento General Ley Orgánica de Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCPP). (Ecuador, CONADIS, 2016)

Todas estas normas de una u otra forma constituyen el acervo legal para que una Acción Afirmativa promovida por un incapacitado ante algún litigio con el acceso a un empleo en empresas privadas, tenga asidero. Su contenido en algún momento se refiere a los derechos que estos poseen, a los principios de Igualdad y no discriminación que debe caracterizar la vida social en general de este grupo.

## **5. Pautas generales de contratación para las personas con discapacidad.**

### **5.1 Porcentaje de personas con discapacidad que se debe contratar.**

Debe contratar el 4% de personas con discapacidad tanto en el sector público como privado. (Ecuador, Código del Trabajo, 2005)

### **5.2 Formalización de la relación laboral de personas con discapacidad.**

No existe diferencia alguna en relación a los demás requisitos y procedimientos que estable el Código de Trabajo.

### **5.3 Forma de cálculo para trabajadores con discapacidad.**

La Ley Orgánica de Discapacidades señala que sólo no se deben considerar los contratos que la Ley no establezca de naturaleza estable o permanente. (Ecuador, Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

## **6. Exposición analítica.**

Las personas discapacitadas si bien a través de los años han cristalizado varios de sus objetivos fruto de las constantes luchas en el área legislativa, a través de leyes, normas, acuerdos, tratados y más que los favorecen, también es cierto que se deben manejar de una manera muy tinsa en el ámbito laboral. Muchos se han visto beneficiados con estos temas y muchos han visto como una oportunidad para alcanzar con los sueños que antes eran frustrados, toda vez que estas personas lograban superarse en los estudios pero no podían aplicar sus conocimientos en el ámbito laboral.

Un tema que preocupa es que varios compañeros discapacitados al existir la inserción laboral tienen varios problemas o dificultades en el ámbito privado, en vista de que existen casos de empresas que prefieren contratar a personal para que simplemente cubran vacantes para la limpieza o actividades de conserjería, más no para ocupar cargos de orden ejecutivo,

he ahí una de las dificultades para aplicar los vastos conocimientos en las universidades muchas veces.

Algo que se debe corregir es la forma como muchos de ellos han visto la inserción laboral como un lucro o forma de subsistencia, en vista de que cuando existen problemas laborales, en el orden legal se ven muy protegidos de beneficios en el pago altísimo por las indemnizaciones, que si bien son sus derechos, pierde espacio el sector privado para la inserción de los compañeros discapacitados.

Una relación laboral debe ser justa en sus derechos y obligaciones, pero también debe ser una forma natural de contar con los compañeros discapacitados, si partieramos de un supuesto caso de que esta ley que los beneficia con la incorporación del 4% a las empresas fuere derogada, los empresarios, sobre todo del sector privado, no tendrían obligación legal alguna en tener que contratar personas discapacitadas, y por ende este sector poblacional quedaría en total desventaja con respecto a los demás integrantes de la sociedad, pues existiría un reconocimiento constitucional pero sería letra muerta, al no tener normas laborales de inferior jerarquía que materializara dichos derechos.

La inserción debe ser y debe dársele como fruto de la espontaneidad de las empresas y de las personas que las dirigen, algo intrínseco que vea en ellos una oportunidad para descubrir nuevos campos e ideas, que permitan generar nuevas formas de esquema de trabajo. Esta debe darse de manera progresiva y sustentable de tal forma que se la vea en el orden de la flexibilidad cotidiana laboral.

En Ecuador existen aproximadamente 281 569 personas con discapacidad en edad laboral, sin embargo solo 88 565 se encuentran incluidos laboralmente, por lo que existe un total aproximada de 193 004

discapacitados que no se encuentran incorporados a un trabajo. (Ecuador, Estadísticas Personas con Discapacidad, 2016)

Existen factores objetivos que atentan contra la contratación como es el nivel de instrucción de los discapacitados, lo que indudablemente disminuye el campo laboral en el que pueden desempeñarse. Por ello se hace necesario el análisis real del puesto laboral al que accederá el discapacitado, efectuando un análisis del perfil, con la realización de la correspondiente entrevista por parte de la empresa, donde debe existir una sensibilización en el entorno socio laboral. (Ecuador, Fundación de Desarrollo Social Integral, 2013) Otro de los elementos es el análisis de riesgo que efectúan las empresas de rentabilidad-productividad del discapacitado. Se tiene en cuenta que estas personas no serán tan rentables como una persona que no sufra de este tipo de inconvenientes. En base a ello, este criterio influirá determinadamente en la empresa a la hora de contratar un discapacitado, pudiendo existir discriminación incluso dentro de este sector, pues pudiera ser que una determinada empresa prefiera a un discapacitado físico, antes que un discapacitado mental.

No obstante todo ello, aunque cierto es el gran costo que implica poseer dentro de una plantilla laboral a personas discapacitadas, todo depende del nivel de concientización de la empresa para con estas personas, y de la capacidad humana que posean sus directivos.

## **7. CONCLUSIONES**

Este trabajo ha permitido analizar varios factores claves como la arbitrariedad o mal uso de los derechos y obligaciones en contra de los discapacitados en el Ecuador, que en ciertas ocasiones se ven vulnerados sus derechos.

Pudimos hacer un esquema de parte del cuerpo legal mismo que protege tanto a ecuatorianos como extranjeros que se encuentren en nuestro país, y que acciones ha tomado el estado ecuatoriano, para que no se vean vulnerados sus derechos.

También ha mostrado casos de hechos reales en donde se les ha quitado compensaciones que por ley les corresponde y han sido llevados estos casos a Tribunales Internacionales, para que según análisis detenidos puedan fallar a favor de los compañeros discapacitados.

Hemos podido argumentar el por qué las empresas privadas en muchas ocasiones ven a la contratación de compañeros discapacitados como un gasto, ubicándolos en cargos inferiores y no jerárquicos, con la finalidad de evitar juicios legales que conlleven al pago de altísimas sumas de dinero, dejándolos en desventaja frente al resto de la sociedad.

Particularmente opino que se debe viabilizar o crear una ley más flexible, que permita proteger tanto a los discapacitados como al empleador, donde ambos se vean beneficiados de poder ayudarse mutuamente, el uno prestando sus servicios y el otro generando un empleo digno. De esta forma podríamos decir que habría y igualdad de derechos tanto para la parte laboral obrero- patronal.

## 8. BIBLIOGRAFÍA.

- Alexy, R. (1997). *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Constitucionales.
- Alfonso Ruiz, M. (1994). Discriminación inversa e igualdad. En A. Varcárcel, *El concepto de igualdad* (págs. 77-93). Madrid: Editorial Pablo Iglesias.
- Alfonso Ruiz, M. (1994). Discriminación Inversa e Igualdad. En A. (. Varcárcel, *El concepto de igualdad* (págs. 77-93). Madrid: Editorial Pablo Iglesias.
- Altonji & Blank, J. &. (1999). Race an gender in the labor market. En O. &. Ashenfelter & Card, *Handbook of Labor Economics* (págs. 3143-3258). New York: Elsevier Science.
- Andrade Ayauca, J. A. (2012). *Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales*. Quito.
- Barrere Unzueta, M. d. (1997). Madrid.
- Bossuyt, M. (1998). *El concepto y la práctica de la Acción Afirmativa*. New York: Informe final presentado por el Relator Especial, de conformidad con la resolución 1998/5 de la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, 53 periodo de sesiones.
- Cajas Córdova, A. (2011). *Igualdad de Género en la Constitución Ecuatoriana de 2008*. Sede Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Caso Deumeland v. Germany, 9384/81 (Tribunal Europeo de Derechos Humanos 29 de 5 de 1986).
- Caso Feldbrugge, Sentencia (Tribunal Europeo de Derechos Humanos 29 de 5 de 1986).
- CONADIS. (09 de 2014). *planificacion.gob.ec*. Obtenido de <http://www.planificacion.gob.ec>
- Ecuador, Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017. (9 de 2014). *CONADIS*. Obtenido de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf>
- Ecuador, Código del Trabajo. (18 de 10 de 2005). *Codificación No. 2005-017*. Obtenido de <http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

Ecuador, CONADIS. (02 de 17 de 2016). *Accesibilidad Universal. (Normativa Técnica)*. Obtenido de <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/biblioteca/>

Ecuador, CONADIS. (17 de 2 de 2016). *Misión*. Obtenido de <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/la-institucion/>

Ecuador, Constitución de la República. (2008). Quito, Pichincha, Ecuador: Asamblea Nacional.

Ecuador, Estadísticas Personas con Discapacidad. (2 de 2 de 2016). *Ministerio de Salud Pública-CONADIS*. Obtenido de [http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/02/estadisticas\\_discapacidad.pdf](http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/02/estadisticas_discapacidad.pdf)

Ecuador, Fundación de Desarrollo Social Integral. (2013). *FUNDESI. Presentación*. Obtenido de <http://www.fundesiecuador.org/Presentaci%C3%B3n%20FUNDESI.pdf>

Ecuador, Ley Orgánica de Discapacidades. (25 de 9 de 2012). *Registro Oficial Suplemento 796*. Obtenido de <http://www.ministeriointerior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/LEY-ORGANICA-DE-DISCAPACIDADES-LOD.pdf>  
El Telégrafo. (24 de 10 de 2015). [www.eltelegrafo.com.ec](http://www.eltelegrafo.com.ec).

Eldridge v. Columbia Británica (Fiscal General). (1997). Obtenido de [http://www23.helpes.eu/01225272/EldridgeVColumbiaBritanica\(FiscalGeneral\)](http://www23.helpes.eu/01225272/EldridgeVColumbiaBritanica(FiscalGeneral))

Estados Unidos, Directive 4. (12 de 1971). *Richard Nixon on Civil Rights*. Obtenido de [http://www.ontheissues.org/Celeb/Richard\\_Nixon\\_Civil\\_Rights.htm](http://www.ontheissues.org/Celeb/Richard_Nixon_Civil_Rights.htm)

Estados Unidos, Enmiendas a la Constitución. (21 de 12 de 2015). *Enmiendas a la Constitución de los Estados Unidos de América*. Obtenido de [http://www.cato.org/pubs/constitution/amendments\\_sp.html](http://www.cato.org/pubs/constitution/amendments_sp.html)

Estados Unidos, Executive Order 10925. (27 de 2 de 1962). *National Archives, United States of America*. Obtenido de <http://www.archives.gov/federal-register/codification/executive-order/11060.html>

Estados Unidos, Executive Order 11246. (24 de 9 de 1965). *United States Department of labor*. Obtenido de <http://www.dol.gov/compliance/laws/comp-eeo.htm>

Estados Unidos, Executive Order 8802. (25 de 6 de 1941). *Nuestros Documentos*. Obtenido de <http://www.ourdocuments.gov/doc.php?flash=true&doc=72#top>



- Galán Sánchez & Luna Cijanes, F. H. (2000). *La acción afirmativa como desarrollo del principio de igualdad*. Bogotá D.C.: Pontificia Universidad Javeriana.
- Greenwalt, K. (1983). Discrimination and Reverse Dsicrimination. En M. Rosenfeld, *Affirmative Action Justice. A Philosophical and Constitutional Inquiry*. New York: Yale University Prees.
- Mosquera Rosero-Labeé & León Díaz, C. &. (2009). *Acciones Afirmativas y ciudadanía diferenciada étnico-racial negra, afrocolombiana, palenquera y raizal. Entre Bicentenarios de las Independencias y Constitución de 1991*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Murillo Martínez, P. E. (2010). Las medidas de acción o medidas especiales: para reparar las injusticias históricas y la discriminación. *Revista El Otro Derecho, No. 41, mayo*, 179.
- Naciones Unidas, Centro de Información. (24 de 4 de 2007). *Personas con discapacidad*. Obtenido de [http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/integracion/p\\_dis.htm](http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/integracion/p_dis.htm)
- OMS. (2016). *Discapacidades*. Obtenido de <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- ONU-Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (3 de 5 de 2008). Obtenido de <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- ONU-Declaración de los Derechos de los Impedidos. (9 de 12 de 1975). Obtenido de [http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/integracion/ares\\_3477xxx.htm](http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/integracion/ares_3477xxx.htm)
- ONU-Declaración de los Derechos del Retrasado Mental. (20 de 12 de 1971). Obtenido de <http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/integracion/ares2856xxvi.htm>
- ONU-Prevención de la Incapacitación y Rehabilitación de los Incapacitados. (6 de 5 de 1975). *Resolución 1921 (LVIII)*.
- Ordóñez Pesantez, C. E. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en Ecuador. *Revista de Educación Alteridad. 6(2)*, 145-147.
- Papacchini, Á. (1997). *Filosofía y derechos humanos*. Santiago de Cali: Editorial Universidad del Valle.
- Rey Martínez, F. (1995). Madrid: Editorial Mc Graw Hill.

Rodríguez, M. V. (2009). Igualdad, democracia y acciones positivas. En R. (. Gargarella. Buenos Aires: Editorial Abeledo-Perrot.

Rodríguez-Piñero, M. (1996). 12.

UNESCO. (2016). *Personas con discapacidad*. Obtenido de <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/strengthening-education-systems/inclusive-education/people-with-disabilities/>

Unión Europea, Directiva 75/117/CEE. (10 de 2 de 1975). *El acceso al Derecho de la Unión Europea*. Obtenido de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:31975L0117>

Unión Europea, Directiva 76/207/CEE. (9 de 2 de 1976). *Los Derechos de la Unión Europea*. Obtenido de <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207>

Unión Europea, Tratado de Roma. (25 de 3 de 1957). *Tratados de la Unión Europea*. Obtenido de [http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/index\\_es.htm](http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/index_es.htm).



**Presidencia  
de la República  
del Ecuador**



**Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes**



**SENESCYT**  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## **DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN**

Yo, **Ponce Álvarez, Lourdes Rosicela**, con C.C: # 0916623143 autor/a del trabajo de titulación: **“LA ACCIÓN AFIRMATIVA DE PERSONAS CON DISCAPACIDADES Y SUS DIFICULTADES EN EL ÁMBITO LABORAL PRIVADO EN EL ECUADOR”** previo a la obtención del título de **Abogada 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, 27 de febrero del 2016

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Ponce Álvarez, Lourdes Rosicela**

C.C: 0916623143



<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>			
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN</b>			
<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	"La acción afirmativa de personas con discapacidades y sus dificultades en el ámbito Laboral Privado en el Ecuador"		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Ponce Álvarez, Lourdes Rosicela		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Rodríguez Williams, Daniel Eduardo		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Derecho		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	27 de Febrero de 2016	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	34
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Laboral, Social, Buen Vivir		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Acciones afirmativas, ámbito laboral, discapacidades, conductas discriminatorias.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):</b>			
<p>Las Acciones Afirmativas se han erigido en la actualidad como un mecanismo de defensa de aquellas personas y grupos poblacionales en los que, por determinada razón de discriminación, son apartados de la normal lógica social en la que tienen lugar sus vidas, los discapacitados, constituyen aquella parte de la sociedad, que se caracteriza por poseer determinada desventaja frente al resto de personas.</p> <p>El mercado laboral se caracteriza por fuertes rasgos de competitividad, por lo que el empleador siempre tratará de tener consigo en su empresa, aquella persona que se encuentra en óptimas condiciones físicas y psicológicas para desempeñar la función. Ante esta realidad que no es otra cosa que simple y profunda discriminación, surgen las Acciones Afirmativas, para dotar a los sujetos que sientan haber sido relegados en un empresa a la hora de ser contratados o cualquier otra cuestión que surja en el empleo, ante la innegable realidad que soportan en la actualidad los discapacitados, o por prejuicios impregnados en la mentalidad del empresario, se abstienen de contratar personas discapacitadas, lo que supone una violación de la legalidad y el problema de estudio de nuestra investigación.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-4-2893138	E-mail: luluponce1976@hotmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre:</b> Abg. Toscanini Sequeira, Paola María		
	<b>Teléfono:</b> +593-4- 2206950 ext. 2225		
	<b>E-mail:</b> paolats77@hotmail.com		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			