



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA

**ANÁLISIS DE LA INOBSERVANCIA DEL ARTÍCULO 42 NUMERAL 35 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO REFERENTE A LA ACCESIBILIDAD AL LUGAR DE
TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR**

**TRABAJO DE TITULACIÓN O PROYECTO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS
TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

AUTOR: MICHAEL LEONARDO SILVA BANEGAS

DIRECTORA: DRA. MÓNICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO

CUENCA – ECUADOR

AÑO

2022

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA

**ANÁLISIS DE LA INOBSERVANCIA DEL ARTÍCULO 42 NUMERAL 35 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO REFERENTE A LA ACCESIBILIDAD AL LUGAR DE
TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR**

**TRABAJO DE TITULACIÓN O PROYECTO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS
TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

AUTOR: MICHAEL LEONARDO SILVA BANEGAS

DIRECTORA: DRA. MÓNICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO

CUENCA – ECUADOR

AÑO

2022

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Michael Leonardo Silva Banegas portador(a) de la cédula de ciudadanía N° 0105566764. Declaro ser el autor de la obra: "Análisis de la inobservancia del artículo 42 numeral 35 del Código del Trabajo referente a la accesibilidad al lugar de trabajo de las personas con discapacidad en el Ecuador", sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, 15 de abril de 2021

F:

Michael Leonardo Silva Banegas

C.I. 0105566764

CERTIFICO

Certifico que el presente Trabajo de Investigación fue desarrollado por Michael Leonardo Silva Banegas, con el Tema Análisis de la inobservancia del artículo 42 numeral 35 del Código del Trabajo referente a la accesibilidad al lugar de trabajo de las personas con discapacidad en el Ecuador, bajo mi supervisión.



Dra. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño
Tutora

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada con mucho amor y aprecio a mis padres, Gladys y Wilman, a mi hermana Jéssica que me han entregado encarecidamente consejos y han sido la base primordial en mi vida estudiantil, a mis abuelos maternos Vicente y Rosa, que a pesar de que no están conmigo físicamente les dedico este logro, ellos fueron una inspiración para la culminación de mi carrera profesional.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Católica de Cuenca, Unidad Académica de Ciencias Sociales carrera de Derecho, por brindarme la apertura de poder cursar mi carrera, a mi directora de tesis la Dra. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño que mediante sus lineamientos me ofreció un gran apoyo en la realización de este tema, y demás instituciones que aportaron para el desarrollo de mi trabajo. De manera especial agradezco al Ministerio del Trabajo por permitirme realizar el estudio exhaustivo de mi investigación, y en general a todas aquellas personas en situación de discapacidad que me inspiraron en la decisión y elaboración de la presente tesis.

Índice

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad.....	I
Certificación.....	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Índice.....	V
Índice de Gráficos.....	XII
Índice de Anexos.....	XIV
Resumen.....	1
Palabras claves.....	1
Abstract.....	2
Keywords.....	2
Introducción.....	3
CAPÍTULO 1.....	5
1. Análisis jurídico y doctrinario sobre la situación de accesibilidad de las personas con discapacidad y la ejecución de sus actividades en la relación laboral.....	5
1.1 Normativa ecuatoriana referente a la accesibilidad al lugar de trabajo de las personas con discapacidad.....	5
1.1.1 Constitución de la República del Ecuador 2008.....	5
1.1.2 Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	11
1.1.3 Ley Orgánica de Discapacidades.....	13
1.1.4 Código del Trabajo.....	15
1.2 Generalidades de la discapacidad.....	18

1.2.1 Definición del término discapacidad.....	18
1.2.2 Personas consideradas con discapacidad de acuerdo a la ley.....	19
1.2.3 El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS).....	20
1.2.4 Vigencia de la Ley Orgánica de Discapacidades.....	22
1.3 Clases de discapacidad.....	23
1.3.1 Discapacidad física.....	23
1.3.2 Discapacidad visual.....	23
1.3.3 Discapacidad auditiva.....	24
1.3.4 Discapacidad psicosocial.....	24
1.3.5 Discapacidad de lenguaje.....	25
1.3.6 Discapacidad intelectual.....	25
1.3.7 Discapacidad múltiple.....	26
1.4 Grados de discapacidad.....	27
1.4.1 Ninguna discapacidad.....	27
1.4.2 Discapacidad leve.....	27
1.4.3 Discapacidad moderada.....	27
1.4.4 Discapacidad grave.....	28
1.4.5 Discapacidad muy grave.....	28
1.4.6 Discapacidad completa.....	28
1.5 Aspectos doctrinarios de la accesibilidad de las personas con discapacidad a su lugar de trabajo.....	29
1.5.1 Concepto de accesibilidad.....	29

1.5.2 La accesibilidad como un principio fundamental de las personas con discapacidad.....	30
1.5.3 La problemática de la accesibilidad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.....	32
1.5.3.1 Barreras de accesibilidad.....	32
1.5.3.1.1 Barrera urbanística.....	32
1.5.3.1.2 Barrera en la comunicación.....	33
1.5.3.1.3 Barrera arquitectónica.....	35
1.5.4 Concepciones doctrinarias.....	36
CAPÍTULO 2.....	39
2. Inobservancia de la normativa vigente en el Ecuador, en relación a las personas con discapacidad y su incidencia en el desarrollo profesional.....	39
2.1 Normativa ecuatoriana vulnerada por la inobservancia del artículo 42 numeral 35 del Código del Trabajo.....	39
2.1.1 Constitución de la República del Ecuador 2008.....	39
2.1.2 Ley Orgánica de Discapacidades.....	41
2.1.3 Código del trabajo.....	44
2.2 Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN).....	45
2.2.1 Definición.....	45
2.2.2 Normativa Técnica del Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN).....	45
2.2.3 Reglamento Técnico Ecuatoriano 042 del Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN) en relación a la accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico.....	46

2.3 Disposiciones legales y técnicas a implementar en el área laboral de las personas con discapacidad de acuerdo al Reglamento Técnico Ecuatoriano 042 del Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN) sobre la accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico.....	47
2.3.1 Dimensión ascensor.....	47
2.3.1.1 Objeto y campo de aplicación.....	47
2.3.1.2 Requisitos.....	47
2.3.1.3 Dimensiones.....	48
2.3.1.3.1 Altura libre de la puerta.....	48
2.3.1.3.2 Ancho libre de la puerta.....	48
2.3.1.3.3 Cabina.....	48
2.3.1.3.4 Espacio de maniobra.....	49
2.3.1.4 Botonera de pasillo.....	50
2.3.1.5 Botonera táctil.....	50
2.3.1.6 Tipo de botón.....	51
2.3.1.7 Equipamiento de cabina.....	51
2.3.1.7.1 Asiento abatible.....	51
2.3.1.7.2 Espejo.....	52
2.3.1.7.3 Pasamanos.....	52
2.3.1.7.4 Piso.....	52
2.3.2 Dimensiones espacios de acceso, puertas.....	52
2.3.2.1 Objeto y campo de aplicación.....	52
2.3.2.2 Dimensiones.....	53
2.3.2.2.1 Nivel de piso.....	53

2.3.2.2.2	Mamparas y puertas transparentes.....	53
2.3.2.2.3	Puertas giratorias.....	54
2.3.3	Área higiénica sanitaria.....	55
2.3.3.1	Objeto y campo de aplicación.....	55
2.3.3.2	Clasificación.....	55
2.3.3.3	Requisitos.....	56
2.3.3.4	Cuarto de baño.....	56
2.3.3.5	Barras de apoyo.....	57
2.3.3.6	Cambiador de pañales.....	58
2.3.3.7	Pulsador de asistencia.....	59
2.3.4	Edificios, agarraderas, bordillos, pasamanos.....	59
2.3.4.1	Objeto.....	59
2.3.4.2	Bordillo de seguridad.....	59
2.3.4.3	Topes de bastón.....	60
2.3.4.4	Pasamanos.....	60
2.3.5	Dimensiones de corredores y pasillos de edificaciones.....	61
2.3.6	Edificios, escaleras.....	62
2.3.6.1	Dimensiones de peldaño y tramo.....	62
2.3.6.2	Escaleras para casos especiales.....	63
2.3.7	Edificios, rampas fijas.....	64
2.3.7.1	Objeto.....	64
2.3.7.2	Requisitos generales.....	64
2.3.7.3	Dimensiones.....	64

2.3.7.3.1 Pendientes longitudinales.....	64
2.3.7.3.2 Pendiente transversal.....	65
2.3.7.3.3 Ancho mínimo.....	65
2.3.7.3.4 Descansos.....	66
2.3.8 Estacionamiento.....	66
2.3.8.1 Objeto y campo de aplicación.....	66
2.3.8.2 Plazas de estacionamiento preferenciales.....	67
2.3.8.2.1 Generalidades.....	67
2.3.8.2.2 Ubicación.....	68
2.3.8.3 Señalización para plazas de estacionamiento para personas con discapacidad y movilidad reducida.....	68
2.4 Señalética que se deben implementar en el lugar de trabajo de las personas con discapacidad según el Reglamento Técnico Ecuatoriano RTE INEN 042 “Accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico”.....	69
2.4.1 Símbolo de no vidente y baja visión.....	69
2.4.1.1 Definición de persona no vidente y persona de baja visión.....	69
2.4.1.2 Objeto.....	70
2.4.1.3 Requisitos.....	70
2.4.2 Símbolo de sordera e hipoacusia o dificultades sensoriales.....	71
2.4.2.1 Definición de sordera e hipoacusia o dificultades sensoriales.....	71
2.4.2.2 Objeto.....	71
2.4.2.3 Requisitos.....	71
2.4.3 Símbolo gráfico.....	72
2.4.3.1 Objeto.....	72

2.4.3.2 Requisitos.....	72
CAPÍTULO 3.....	74
3. Los derechos y garantías vulnerados de las personas con discapacidad dentro de la relación laboral.....	74
3.1 Constitución de la República del Ecuador 2008.....	74
3.2 Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	78
3.3 Código del Trabajo.....	82
3.4 Ley Orgánica de Discapacidades.....	86
Conclusiones.....	92
Recomendaciones.....	95
Bibliografía.....	98
Anexos.....	103

Índice de Gráficos

Figura 1. Alcandía Cuenca – Ecuador.....	43
Figura 2. Heladería “Tutto Freddo” Cuenca- Ecuador.....	43
Figura 3. Área de cabinas mínimas.....	49
Figura 4. Espacio de maniobra.....	50
Figura 5. Espacio de maniobra con circulación vertical compartida.....	50
Figura 6. Botonera.....	51
Figura 7. Área de piso elevado.....	53
Figura 8. Franjas indicadoras visuales en puertas y mamparas transparentes.....	54
Figura 9. Franjas indicadoras visuales en puertas transparentes.....	54
Figura 10. Puerta Giratoria y puerta complementaria.....	54
Figura 11. Espacio de maniobra.....	57
Figura 12. Baño para movilidad reducida.....	57
Figura 13. Sección de las barras de apoyo.....	57
Figura 14. Barras de apoyo en inodoro.....	57
Figura 15. Cambiador de pañales - Vista lateral.....	58
Figura 16. Bordillo de seguridad.....	60
Figura 17. Pasamanos.....	61

Figura 18. Ancho libre en corredores y pasillos.....	62
Figura 19. Reducciones localizadas en corredores poco frecuentados.....	62
Figura 20. Representación de huella y contrahuella en escaleras.....	63
Figura 21. Escaleras especiales- movilidad reducida.....	63
Figura 22. Pendientes longitudinales.....	65
Figura 23. Pendiente transversal y ancho mínimo.....	65
Figura 24. Descanso, giro y ángulo interno.....	66
Figura 25. Plazas de estacionamiento en paralelo para personas con discapacidad.....	67
Figura 26. Franja de transferencia sin afectación del ancho libre de paso de la acera.....	68
Figura 27. Señalización vertical para plazas de estacionamiento para personas con discapacidad y movilidad reducida.....	69
Figura 28. Símbolo de no vidente.....	70
Figura 29. Símbolo de sordera.....	72
Figura 30. Símbolo de persona en silla de ruedas.....	73

Índice de Anexos

ANEXO 1: Entrevista a una trabajadora con discapacidad física de una empresa privada.....	103
ANEXO 2: Entrevista a una funcionaria con discapacidad visual de una institución pública.....	106
ANEXO 3: Entrevista al Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca, Dr. Alfredo Rafael Vázquez Aguirre.....	109
ANEXO 4: Entrevista al Técnico de la Dirección de Atención de Grupos Prioritarios, Ing. Andrés Esteban Proaño Vázquez.....	119
ANEXO 5: Datos del Ministerio del Trabajo sobre la situación laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador período 2019 – 2021.....	128

Resumen

Una de las problemáticas en nuestro país dentro de la relación laboral es la falta de accesibilidad al medio físico de las personas en situación de discapacidad por la ausencia de adecuaciones apropiadas en instituciones públicas o privadas, esto debido a que los empleadores constantemente incumplen e inobservan lo manifestado en el artículo 42 numeral 35 del Código del Trabajo y demás normativas a nivel nacional e internacional como la Constitución, Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Ley Orgánica de Discapacidades y el Reglamento Técnico Ecuatoriano INEN 042 referente a la accesibilidad de las Personas con Discapacidad y Movilidad Reducida. El Estado y las instituciones en general para alcanzar la deseada inclusión laboral deben acatar la normativa en pro de las personas con discapacidad de una manera instintiva y no por temor a una sanción, eliminando de este modo todo tipo de obstáculos que dificulte el desplazamiento autónomo de este grupo de atención prioritaria. La presente investigación tuvo como formulación del problema la inobservancia en la relación laboral del artículo 42 numeral 35 del Código del Trabajo, por la limitación de accesibilidad al lugar de trabajo de las personas con discapacidad, para lo cual se utilizó el método analítico – sintético, descriptivo e inductivo – deductivo, dando como resultado la falta de aplicación de este artículo y la vulneración de los derechos y garantías constitucionales de las personas en situación de discapacidad.

Palabras claves: Personas con discapacidad, Relación laboral, Accesibilidad, Inobservancia.

CENTRO DE IDIOMAS

ABSTRACT

One of the problems in our country within the labor relationship is the lack of accessibility to the physical environment of people with disabilities due to the absence of appropriate adaptations in public or private institutions. This is because employers constantly fail to comply with the provisions of Article 42 paragraph 35 of the Labor Code and other national and international regulations such as the Constitution, the International Convention on the Rights of Persons with Disabilities, the Organic Law on Disabilities, and the Ecuadorian Technical Regulation INEN 042 regarding accessibility for persons with disabilities and reduced mobility. The State and the institutions in general, in order to achieve the desired labor inclusion, must comply with the regulations in favor of people with disabilities in an instinctive manner and not act out of fear of a sanction. Institutions must eliminate all types of obstacles that hinder the autonomous movement of this priority group. The research problem was formulated regarding the non-compliance with the labor relationship — article 42, numeral 35 of the Labor Code — due to limitations of accessibility to the workplace for people with disabilities. For this research, the analytical-synthetic, inductive-deductive, and descriptive method was used. The results showed the lack of application of the above-mentioned article of the Labor Code and the violation of constitutional rights and guarantees of people with disabilities.

Keywords: People with disabilities, Employment relationship, Accessibility, Non-compliance.

Introducción

En el presente estudio del tema a tratar sobre la accesibilidad adecuada de las personas en situación de discapacidad en el entorno laboral, es necesario preponderar dicha problemática debido a la constante vulneración hacia los derechos y garantías de este grupo de atención prioritaria. En el Ecuador siempre han existido un porcentaje de personas con diversas limitaciones en sus funciones corporales, por lo que se los ha separado de la sociedad en general o inclusive de su propia familia, enclaustrándolos y de esta manera excluyéndolos de sus más elementales derechos como son: educación, salud, acceso y accesibilidad al trabajo, a la comunicación, entre otros derechos y garantías que dictaminan los distintos instrumentos legales nacionales e internacionales, ocasionando la marginación al denominado buen vivir, al que todos los ecuatorianos se encuentran vinculados por medio de la Constitución de la República del Ecuador.

Tomando en consideración esta problemática, el Estado ha puesto mayor interés en la legislación favoreciendo de este modo el entorno laboral de las personas con discapacidad, pero mucha de esta normativa no se pone en práctica de una manera adecuada y permanente, causando la inobservancia de dichas normas, ya sea, por los empleadores, trabajadores o el conglomerado social en general.

Para lo cual, se abordará la presente investigación con el análisis desde el punto de vista doctrinario y jurídico sobre la accesibilidad de las personas con discapacidad y la ejecución de sus actividades, la identificación de la normativa vigente en el Ecuador, en relación a las personas en situación de discapacidad y su incidencia en el desarrollo profesional, y la determinación de derechos y garantías transgredidas hacia las personas con discapacidad dentro de la relación laboral, por lo que se incluirá entrevistas y gráficos para la comprensión

y el entendimiento sobre los atropellos que reciben laboral y socialmente este grupo de atención prioritaria en su diario vivir.

CAPÍTULO 1

1. Análisis jurídico y doctrinario sobre la situación de accesibilidad de las personas con discapacidad y la ejecución de sus actividades en la relación laboral

1.1 Normativa ecuatoriana referente a la accesibilidad al lugar de trabajo de las personas con discapacidad

Históricamente la problemática de las personas con discapacidad frente a la accesibilidad al entorno laboral y áreas en donde se desarrollan, no han sido tomadas con la preponderancia que se requiere para llegar a la deseada inclusión social.

A nivel nacional como internacional se han creado normativas jurídicas adecuándolas a las necesidades que presentan sobre todo en las personas con discapacidad, apoyándose en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Discapacidad y el Código del Trabajo. El Estado y la sociedad tienen el deber de velar por los derechos y garantías que están consagrados en estos cuerpos legales vigentes.

1.1.1 Constitución de la República del Ecuador 2008.

En la Carta Magna se garantiza la igualdad y el goce de los mismos deberes, derechos y oportunidades en la sociedad, de igual manera, sanciona y no permite que exista discriminación hacia las personas con discapacidad, entre otros grupos e identidades a nivel nacional, ya sea por religión, género, orientación sexual, etc. Esta disposición se encuentra enmarcada en el artículo 11 numeral 2. (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008)

Es necesario determinar la igualdad que debe existir en la sociedad, sobre todo con los grupos de atención prioritaria en donde las personas con discapacidad están vinculadas, debido a que se encuentran confrontadas habitualmente por actos discriminatorios, dando

lugar a distanciamientos entre individuos, donde un sujeto o un conglomerado de personas se sienten superior a otras sin justificación alguna.

Con respecto a la discriminación, todas las personas se deben manifestar y convivir en igualdad de condiciones, todos merecen un trato igualitario como seres humanos, ya que las personas desde su nacimiento son libres y ante ley gozan de la igualdad absoluta.

En el artículo 48 de la Constitución de la República del Ecuador 2008, dispone que el Estado admitirá medidas a favor de las personas con discapacidad, según el numeral 1 del mismo cuerpo legal, manifiesta en relación a la inclusión social por medio de planificaciones y proyectos que promuevan su implicación tanto cultural, económica, social, política y educativa; en cuanto al numeral 7 garantiza la completa práctica de sus derechos de las personas con discapacidad, dando lugar a sanciones por el desamparo, como también ciertos hechos que incidan en distintas maneras de abusos, ya sea, con tratos degradantes e inhumanos, o discriminación referente a la discapacidad que presenta. (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008)

A sabiendas de que existe varias normativas para la inclusión de las personas con discapacidad, se debe incorporar a este grupo de atención prioritaria en todo tipo de actos o actividades habituales y consecuentemente alentarlos a poseer ocupaciones semejantes, en relación a todos los individuos que laboran en el respectivo entorno que no presentan algún tipo de discapacidad, por lo que, es de suma importancia que la sociedad tome con mayor interés las políticas desplegadas por el Estado.

La inclusión simboliza comprender el vínculo de la forma en que las personas con discapacidad se desenvuelven en cualquier ámbito de la masa social y objetivamente observar la garantía de que estas personas gocen y disfruten de iguales posibilidades en los distintos entornos.

Últimamente se ha socializado y se ha ido acortando estas brechas, pero aún como sociedad es una utopía pensar que este grupo de atención prioritaria tiene una completa

inclusión dentro de la sociedad, debido a que aún muchas de ellas son excluidas de la misma, como es: en la educación, comunicación, áreas laborales, y más ámbitos de su desarrollo integral.

En cuanto al artículo 61 numeral 7, los ecuatorianos tienen derecho de ejercer funciones como empleos dentro de la administración pública de una forma equitativa, fundamentada en la inclusión, transparencia, pluralismo y en la democracia, garantizando su intervención, con principios de imparcialidad y equivalencia de género, equidad de posibilidades para las personas con discapacidad y su implicación en las demás generaciones. (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008)

La igualdad de oportunidades en el entorno de la discapacidad se descarta a la discriminación, ya sea en cualquiera de sus manifestaciones, haciendo referencia a la equidad que debe existir alrededor de todas las personas con discapacidad, la misma que se fundamenta en un criterio donde un tejido social imparcial únicamente se alcanzará siempre y cuando las personas adquieran iguales oportunidades, sin disminución de sus derechos y garantías.

A este grupo de atención prioritaria se lo debe considerar en el ámbito laboral por sus capacidades afines, respetando las oportunidades merecidas de acuerdo a las evaluaciones, concursos, méritos a las que estén sometidos, tomando correctivos para los inconvenientes que se presenten y por esta circunstancia estén en condiciones similares y puedan ser partícipes en las actividades y especialmente en la relación laboral.

En la actualidad por las circunstancias que la humanidad se ve sometida específicamente por la pandemia del orthocoronavirinae, más conocida como coronavirus o COVID-19, ha ocasionado graves conflictos laborales, gestándose un elevado número de despidos intempestivos en donde este grupo de personas en situación de discapacidad se ven afectadas

por el hecho de que aún más se sigue vulnerando sus derechos, ya que las fuentes de trabajo se han reducido, generando un retroceso de derechos y vulneración de principios laborales.

Por otra parte, el artículo 66 numeral 3, literal b, reconoce la vida sin ningún tipo de violencia, ya sea, en el ámbito privado o público, por lo que, admitirá el Estado acciones indispensables para sancionar, prever y suprimir toda forma de vulneración a cualquier individuo que tenga una posición de inconveniencia o vulnerabilidad; de la misma manera, el numeral 4 menciona sobre el derecho a la igualdad, ya sea material o formal y a la no discriminación. (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008)

La violencia se la constituye en la sociedad como el empleo de la fuerza con el objetivo de obtener algo, particularmente sometiendo a una persona o mediante la imposición de amedrentamiento; cabe indicar que en la sociedad existen diversos tipos de violencia como: cultural, religiosa, educativa, entre otras, pero en el ámbito en donde trabajan las personas con discapacidad se denomina como violencia laboral, los mismos que se encuentran sometidos por distintos tipos de violencia, pero las más frecuentes son la violencia psicológica y verbal, dado a que en su entorno laboral recurren a diferentes formas para menospreciar al trabajador con discapacidad mediante insultos, burlas e indiferencias por causa de su discapacidad, por ende, los que han sido y son mayormente perjudicados laboralmente son las personas en situación de discapacidad, por no entregárseles las respectivas garantías y derechos preferentemente en los ámbitos públicos y privados, debido a que el Estado como ente rector está en la obligación de velar por los derechos del colectivo sin distinción alguna.

Así mismo, no se ha puesto en práctica dichas disposiciones tratadas en el presente estudio en relación a la accesibilidad en el área laboral de las personas con discapacidad, para prevenir y sobre todo eliminar con penas a quienes practican diferentes acciones violentas en el ámbito laboral hacia las personas con discapacidad, limitándoles el libre acceso físico,

comunicativo, no realizando las adecuaciones necesarias para el desenvolvimiento del mismo y más áreas del entorno laboral ya sea en el campo público y privado, por esta razón, las transgresiones son observadas a gran medida ocasionando explotaciones en las actividades laborales, sociales y económicas relacionadas a las necesidades de las personas con discapacidad.

No cabe duda que el Estado ha tratado de mejorar la situación de vulnerabilidad de las personas con discapacidad, pero no es suficiente ni alcanza para tener una vida sin discriminación de cualquier índole, se debe implementar las normas vigentes y posteriormente dar paso a un perfeccionamiento de leyes de la Constitución a favor de los grupos prioritarios.

En el artículo 330 hace mención a la protección que debe existir tanto en la accesibilidad como en la inserción al trabajo, basándose en la igualdad de circunstancias a la actividad retribuida de las personas con discapacidad; tanto los empleadores como el Estado incorporaran asistencias sociales y apoyo especial, para que, de esta manera, facilite su función, también se impide la reducción del salario del trabajador que presente discapacidad referente a su situación. (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008)

La constante lucha a favor de este grupo de atención prioritaria ha generado la inserción del 4% de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas, ocupando roles a fines a sus respectivas preparaciones académicas o por su discapacidad y de esta manera entrando a ocupar un rol protagónico en el desarrollo del país, poniendo en práctica sus conocimientos.

En el año 2011 entra en vigor el Decreto Ejecutivo N° 813 denominado como “renuncia voluntaria obligatoria” en la presidencia de Rafael Correa, generando despidos intempestivos masivos del sector público, en donde también se encuentran inmersas las personas con discapacidad, eliminando de la administración pública a personal capacitado, ejecutando una

vulneración hacia sus derechos y garantías laborales, el mismo que fue declarado inconstitucional en octubre del 2020.

Si bien es cierto que en la práctica las instituciones privadas y públicas tratan de cumplir con la aplicación del 4% de personas con discapacidad en la actividad laboral, es muy común la queja de los mismos, por el rezago que reciben en el trato por parte de sus compañeros y empleadores. Tanto el Estado y los empleadores tiene la responsabilidad de respetar y hacer efectiva una correcta accesibilidad e inserción laboral basándose en la igualdad de oportunidades.

Asimismo, el artículo 341 en su primer párrafo, reconoce que el Estado creará requisitos referentes a la seguridad de los ciudadanos durante su vida, que consoliden los principios y derechos identificados en la Carta Magna, exclusivamente en la no discriminación y la imparcialidad de la pluralidad, dando importancia sus actos hacia las conglomeraciones o grupos que necesiten una especializada atención por las vulneraciones reiteradas que reciben, ya sea, por discriminación, violencia, exclusión o por su edad, por alguna discapacidad o por salud. (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008)

La Constitución considerada como garantista, hace referencia al buen vivir, ocupándose de todo el entorno y haciendo uso del mismo de una manera acorde a las necesidades del colectivo social, desde este punto de vista la generalidad de las personas, pueden disfrutar y hacer gala de esta actividad tanto social como laboral, mientras que grupos como es el caso de las personas con discapacidad no pueden acceder a ciertas actividades laborales o servicios públicos y privados.

En el tejido social se presentan una variedad de personas con diferentes discapacidades, por lo que, al momento de hacer uso de los distintos espacios públicos y privados en el ámbito laboral se encuentran impedidos por la falta de adecuaciones propias y necesarias, desvirtuando el principio constitucional denominado como el buen vivir.

1.1.2 Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En la presente Convención trata sobre la no discriminación, la respectiva participación e inclusión de las personas con discapacidad en el conglomerado social, la igualdad de oportunidades; la aceptación y el respeto hacia las personas con discapacidad que debe tener la sociedad como parte de la condición humana y la diversidad; y la accesibilidad de las personas con discapacidad en la sociedad, en donde se ve enfocado de una manera clara en su artículo 3, referente a los principios generales de ésta Convención. (CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, 2008)

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad particulariza principios primordiales para que este grupo de personas en situación de discapacidad tengan aceptación plena en igualdad de condiciones y oportunidades en todo nivel laboral y social, sin la referida discriminación, más aún, destacando lo que es la accesibilidad en las áreas laborales, la misma que aún se encuentra muy decadente para este grupo vulnerable.

Cabe recalcar que aún no es extraño la queja constante de personas con discapacidad respecto al mal trato, discriminación, transgresiones a su dignidad y a su buen nombre, en el área donde se desempeña laboralmente, por el simple hecho de tener alguna discapacidad muchas de estas personas son excluidas por sus compañeros o propiamente por sus empleadores, arrinconándoles en lugares aislados del demás personal, sufriendo atropellos constantes, por lo que, se ven impedidos en el desarrollo y convivencia profesional y personal con los demás de su ámbito de trabajo.

La accesibilidad es considerada como la facultad que posibilita un acceso ideal y adecuado a cualquier área o permitir la utilización de un producto o de un determinado servicio, es necesario que en el servicio público y privado dispongan de una adecuada accesibilidad para todas las personas con discapacidad, donde el empleador debe realizar adecuaciones o

adaptaciones en el entorno laboral, acorde a la discapacidad que presente el respectivo trabajador.

En vista de que ha existido el constante llamado de atención por parte de las personas con discapacidad hacia las autoridades del Gobierno Central para que se respeten los derechos consagrados en la Constitución y los demás cuerpos legales, ha sido menester que la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad haya tenido que intervenir enfocándose estrechamente en la accesibilidad, puntualizando muy claramente en donde y cuando se deben establecer medidas para el adecuado desenvolvimiento de personas en situación de discapacidad.

En el artículo 27 de este cuerpo normativo dispone sobre la situación laboral para las personas con discapacidad que deben ser tratadas en condiciones semejantes de los demás, por lo que, dictamina el derecho en la obtención de poseer las oportunidades reales de vida, por medio de su condición laboral que el disponga libremente en su alrededor presentados abiertamente en las situaciones inclusivas y accesibles.

A lo que, los Estados Partes protegerán e impulsarán la práctica al derecho al trabajo, inclusive a las personas que por alguna situación adopten cierta discapacidad en el ejercicio de su empleo tomando medidas oportunas.

De igual manera, la prohibición a la discriminación por condiciones de discapacidad, relacionados a cualquier manera de actividad laboral; salvaguardar sus derechos en igualdad con los demás de su entorno respecto a condiciones laborales imparciales y convenientes, como es el caso de igualdad de remuneración, y un ambiente seguro y saludable; así mismo, incorporar a personas con discapacidad en el sector público con la realización de adaptaciones al lugar de trabajo de las personas con discapacidad. (CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, 2008)

Si bien es cierto, siempre han existido grupos de atención prioritaria en donde están incluidos las personas con discapacidad, que no logran obtener una plaza de empleo, el hecho de que los empleadores tienen el estigma social de que las personas con discapacidad no poseen las habilidades o destrezas necesarias para ejecutar sus labores de una manera eficaz o eficiente.

Cualquier individuo que opte por una plaza laboral en muchos casos es una tarea complicada y en este sentido para una persona que posee una discapacidad es casi imposible, debido a pensamientos erróneos que tiene la sociedad frente a las personas con discapacidad, dando lugar a la discriminación laboral. Cabe recalcar que a pesar de que existe normativa para la contratación e inclusión laboral, el encargado de esta actividad es el Ministerio del Trabajo, mismo que inobserva la normativa vigente plasmada en pro de las personas en situación de discapacidad.

1.1.3 Ley Orgánica de Discapacidades.

La presente normativa fue creada con el fin de proteger y salvaguardar los derechos de las personas con discapacidad, para garantizar su adecuado desarrollo tanto personal como profesional, dado a las transgresiones que generalmente han estado y están en su cotidianidad.

El artículo 4 hace referencia a los principios fundamentales que posee dicho cuerpo normativo, que están enganchados y fundamentados en los siguientes numerales:

Así tenemos, que en el numeral 1 trata sobre la no discriminación, debido a que ninguna persona que presente alguna discapacidad puede ser discriminada, ni se le podrá invalidar o reducir algún derecho por causa de su discapacidad.

El numeral 3 hace énfasis a la igualdad de oportunidades, da a conocer que todas las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y beneficios, ya que, ante la ley no hay distinción, acto contrario a esta disposición será sancionado.

En cuanto a lo que respecta a la responsabilidad social colectiva, se encuentra en el numeral 4, en donde dispone que todo el conglomerado social está en la obligación de respetar todos los derechos de las personas con discapacidad y sus consanguíneos, también la colectividad debe tener en conocimiento acciones de incumplimiento o discriminación hacia las personas con discapacidad, si se efectuara estos actos, este grupo de atención prioritaria tiene el derecho a demandar la terminación de dicho acto transgresor, la restauración total del derecho violentado y la pena correspondiente que amerite.

Mientras en lo relacionado a la eficacia y celeridad, establecida en el numeral 5 de este mismo cuerpo legal, donde manifiesta que en las acciones del servicio tanto público como privado se dará una atención prioritaria a las personas con discapacidad y los trámites se ejecutarán de la misma manera.

De igual importancia se encuentra el numeral 8 en donde determina la accesibilidad, ya que es necesario garantizar el adecuado acceso a los espacios físicos, información, transporte, comunicación, incluido las tecnologías y sistemas de comunicación e información, de la misma forma instalaciones o servicios libres al público, ya sea, en lugares rurales o urbanos, con la mayor supresión de barreras que impidan la realización de los derechos de las personas con discapacidad.

El numeral 10, puntualiza la atención prioritaria que se debe tener hacia las personas con discapacidad en los proyectos y planificaciones de la comunidad, la atención será especializada y también existirá áreas preferenciales que den una respuesta a las necesidades ya sean individuales o de conjunto. (LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES, 2012)

En la sociedad en general se ha encontrado gravada la discriminación frente a las personas con discapacidad y más grupos de atención prioritaria, creando barreras subjetivas, limitando el acceso que por derecho tiene este grupo vulnerable.

Secuencialmente se ha desprotegido e inobservado la igualdad como principio fundamental que toda persona lleva consigo, por esta razón, se han creado ciertos cinturones de pobreza e inequidad por la falta de atención o interés, debido a conceptos retrógrados e infundados producidos en la sociedad al paso de los años, ya que las personas con discapacidad por sí solas tienen conciencia de su capacidad y potencialidad para desempeñarse adecuadamente en las áreas afines a su discapacidad o preparación académica.

Cuando se da una relación laboral entre el empleador y trabajador con discapacidad, al momento de entregar sus servicios no tienen la accesibilidad apropiada que se necesita, originando una vulneración a la normativa descrita para la igualdad de oportunidades que debe ser proporcionada de una manera oportuna para las personas con discapacidad.

Tener una adecuada accesibilidad es de suma importancia en todas las áreas en donde las personas con discapacidad se desenvuelven tanto social como laboralmente, por lo que, en la Ley Orgánica de Discapacidades lo contempla en su artículo 58 referente a la accesibilidad, por ende, dicho cuerpo normativo garantiza a este grupo prioritario la respectiva accesibilidad como también el aprovechamiento de servicio y bienes del conjunto social, debido a esto, en obras tanto públicas como privadas, que su ingreso sea público, rural o urbano, debe existir accesos, formas de movilización, instalaciones e información adecuada para este grupo de atención prioritaria, suprimiendo todo tipo de obstáculos que eviten su incorporación en la sociedad.

Expedirán las ordenanzas correspondientes los gobiernos autónomos descentralizados para la ejecución del presente derecho de acuerdo a los que dictan las normas de accesibilidad para las personas con discapacidad, enmarcadas por el Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN) y al diagrama global.

Habrán áreas propias para los estacionamientos ya sean privados o públicos, para vehículos que sean movilizadas por personas con discapacidad motriz, situados en los accesos de los edificios o elevadores, en proporción que dicte el reglamento y las respectivas ordenanzas. (LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES, 2012)

La accesibilidad tiene un valor preponderante en la sociedad, ya que, anteriormente dicho término se la consideraba como las facilidades que se prestan para el ingreso de los servicios tanto públicos como privados o la utilización de objetos en general, hoy en día este concepto se ha ido transformado y actualizando en el sentido de que la accesibilidad debe estar en conjunto como un todo, entre el entorno físico y la persona con discapacidad, aprovechando de las bondades tecnológicas, comunicacionales, arquitectónicas, para que la misma pueda moverse autónomamente con la disminución de impedimentos y así surja una superación profesional y personal.

1.1.4 Código del Trabajo.

En este cuerpo normativo existe lineamientos imprescindibles referentes al correcto trato para el empleador y especialmente para los trabajadores con discapacidad, debido a los obstáculos presentados en todos los ámbitos tanto sociales como laborales.

El Código del Trabajo en su artículo 2, considera al trabajo como un derecho y también un deber social, debido a que el trabajo es indispensable y obligatorio, con las debidas restricciones determinadas en las normas y la Carta Magna. (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2005)

El trabajo se constituye como una necesidad fundamental para el desarrollo social, siendo esencial para la manutención y sobrevivencia del ser humano, disposición emanada de la Constitución y demás legislaciones vigentes.

Las actividades laborales como acción enaltecadora del ser humano tienen como objeto mejorar las perspectivas sociales, económicas, inclusive políticas, para un mejor estatus, ya que de este depende la evolución y el desarrollo de un país, dando lugar a que la persona que posee una discapacidad se sirva de sus propios medios laborales y de esta forma lograr una inclusión social y laboral.

En cuanto a las obligaciones del empleador, los mismos que se encuentran plasmados en el artículo 42 del Código del Trabajo, en su numeral 2 dispone que en todas las áreas laborales ya sean talleres, fábricas, entre otras, deberán establecerse las respectivas medidas de prevención, higiene y seguridad laboral, haciendo hincapié en las leyes y reglamentos que prevengan la adecuada movilidad de las personas con discapacidad.

Además, en el numeral 35 del mismo cuerpo legal, señala que las instituciones y las empresas, ya sean privadas o públicas, deberán realizar las debidas adaptaciones necesarias a las áreas de trabajo con el objetivo de posibilitar la respectiva inclusión al empleo de este grupo de atención prioritaria, acorde a la normativa establecida en el INEN, la Ley de discapacidades, como también en los acuerdos, convenios y declaraciones de naturaleza internacionales suscritas por el país. (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2005)

Debido a las secuelas generadas por las reiteradas contravenciones hacia los derechos laborales de las personas con discapacidad, se ha creado reglamentos como el de seguridad e higiene en el entorno laboral, para precautelar el bienestar de los trabajadores con o sin discapacidad, libres de obstáculos que puedan impedir el ejercicio de sus derechos, pero aún no se evidencia un cabal control de estas disposiciones en su totalidad como es el caso de

instituciones públicas y privadas carentes de adecuados accesos en baños, información, comunicación, señaléticas y herramientas apropiadas para el ejercicio de su labor.

Es menester que todas las instituciones públicas o privadas tomen la responsabilidad de realizar las debidas adecuaciones en la infraestructura, sobre todo en sus respectivas áreas de trabajo adquiriendo de esta manera un mejor desempeño por parte de sus trabajadores por la implementación de espacios adecuados, como son: baños, señaléticas, estacionamientos, herramientas tecnológicas adaptadas de acuerdo a cada discapacidad, etc.

En relación a la adaptación al área laboral, debe estar acorde a las necesidades de la persona con discapacidad en el espacio en donde se desenvuelve, para obtener de esta forma una mayor producción en relación a las necesidades que busca la empresa y el empleador, optimizando el buen desempeño de los trabajadores que presentan alguna discapacidad.

Por otro lado, en el artículo 79 señala la equidad remunerativa, en donde la remuneración no será un factor de discriminación, debido a que la misma deberá ser justa y equitativa, acorde a la práctica y especialización de la que posea el trabajador. (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2005)

Aún trabajador se le debe retribuir un salario correspondiente al de todos, en relación a las actividades que desempeñe dentro de la institución, sin distinción alguna, como lo dispone las tablas sectoriales vigentes.

Dato no menos influyente con respecto a las personas con discapacidad que deben ser consideradas en semejanza de derechos y garantías a los demás compañeros trabajadores de la respectiva nómina institucional, en este caso la remuneración es consecuentemente igual y acorde a la actividad o labor que desempeñe y en exacta relación a todos los que se encuentren a su nivel laboral, retribuciones congruentes durante toda su actividad laboral y en el caso de ser ascendidos también se considerará su remuneración proporcional a su labor.

Recalcando lo manifestado en líneas anteriores, es una utopía considerar el ascenso laboral de estas personas por la simple razón de que muchas de ellas son despedidas intempestivamente, sin tener posibilidad a un ascenso y peor aún a una plaza laboral, ocasionando una gran reclamación en los órganos pertinentes por el daño efectuado por el empleador, a sabiendas de que al ser personas de atención prioritaria el derecho les asiste con una indemnización de 18 meses, más lo que les corresponde legalmente por liquidación en el caso de que fueran despedidas intempestivamente, debido a que si una persona con discapacidad pasa el periodo de prueba que son 90 días esta obtiene su estabilidad laboral.

Es muy importante señalar y dar a conocer que muchos empleadores desconocen o están mal asesorados y proceden directamente ellos o por mandos medios a despedir a personas con discapacidad, desmembrando a la empresa de personal competente, desvirtuando la equidad de remuneración y el derecho al trabajo que garantiza el Estado como los demás cuerpos normativos, los mismos que son vulnerados en gran escala con despidos masivos ocasionados por la pandemia, mal fundamentados desde el punto de vista legal de muchos profesionales del derecho, generando inestabilidad laboral de las personas con discapacidad, transgrediendo el principio de estabilidad laboral.

1.2 Generalidades de la discapacidad

1.2.1 Definición del término discapacidad.

El CONADIS considera a la discapacidad como restricciones u obstáculos que posee una persona, para efectuar ciertas acciones denominadas comunes, por la variación de sus funciones auditivas, intelectuales, físicas, visuales. Debido a esto, la discapacidad puede ser congénita, adquirida o temporal. (Consejo de discapacidades/ CONADIS, 2009)

El término de discapacidad se entiende como un vocablo universal que engloba las trabas o barreras para la realización de un acto, o también impedimentos en las respectivas participaciones en su desarrollo en la sociedad, en otras palabras, se la encasilla como un fenómeno que limita ciertas acciones o actividades, debido a las distintas deficiencias o variaciones que influyen en sus funciones, reflejando de esta forma las barreras o limitaciones que afrontan en el conglomerado social en donde se desarrollan cotidianamente.

En otras palabras, son obstáculos que presentan un cierto porcentaje de la sociedad y debido a estas condiciones se las denomina como personas con discapacidad.

1.2.2 Personas consideradas con discapacidad de acuerdo a la ley.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, puntualiza que dicho grupo prioritario son personas que tienen alteraciones o deficiencias, ya sean mentales, sensoriales, físicas o intelectuales que poseen de una manera indefinida, dando lugar a una obstaculización o limitación en la actuación efectiva y plena dentro del conglomerado social. (CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, 2008)

A este grupo de la sociedad se les denomina como personas con discapacidad y no con términos despectivos como: ciegos, mudos, minusválidos, discapacitados, entre otros términos erróneos, dado a que son personas y por tener alguna deficiencia en sus funciones no dejan de serlo, por lo que, deben ser tratados como tal, con los mismos derechos y garantías que cualquier otra persona.

En la actualidad, el entendimiento de la discapacidad se ha trasladado desde un punto de vista clínico, a otra perspectiva que toma más consideración al entorno social, político y físico de un individuo, hoy en día, a la discapacidad se la visualiza por medio de la interrelación existente en la persona por su deficiencia o la situación de salud y la variedad de circunstancias que intervienen en su alrededor.

1.2.3 El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS).

En el Ecuador siempre ha existido grupos prioritarios, entre estos se encuentran las personas con discapacidad más conocidas como PCD, los mismos que se los ha visto y atendido desde un principio con un fastidio en el conglomerado social, por lo que, si se los atendía era de una forma descortés, inadecuada o por compasión, por ende, al inicio de la década de los cincuenta, comienza la ayuda por parte de agrupaciones familiares y asociaciones privadas.

En la década de los setenta, se comienza a tratar de una forma distinta a las PCD, por lo que, diversas instituciones de naturaleza públicas tomaron compromisos, ya sea en el bienestar social, enseñanza y salud, a lo que posteriormente toma mayor fuerza en los años ochenta.

Debido a las necesidades y vulneraciones a este grupo prioritario, el Estado instaura los siguientes organismos, que son:

En el año 1973 se crea el Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional conocido como CONAREP, debido a la formación ocupacional e inserción laboral de las PCD, de igual manera, se origina el beneficio de exoneración de los respectivos impuestos de la entrada de vehículos ortopédicos en beneficio de las PCD física. (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2013)

Es evidente que, desde la década de los setenta, el Estado toma más interés en las necesidades presentadas por las personas con discapacidad, para que de esta manera tengan una mejor movilidad para sus actividades diarias en la sociedad.

En el año 1977 entra en vigencia la respectiva Ley General de Educación, donde precisa que la educación especial es una obligación del Estado, por ende, en 1979 se origina la denominada Unidad de Educación especial, para la enseñanza a las personas con discapacidad. (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2013)

Se visualiza que el Estado avanza nuevos horizontes como es la educación especializada para las personas con discapacidad, con la finalidad de que este grupo prioritario tenga mejores accesos en su desarrollo personal y profesional.

En el año 1980, en el Ministerio de Salud Pública se da origen a la División Nacional de Rehabilitación, misma que implementó y planificó los servicios de medicina física y rehabilitación, en los distintos centros médicos de la red nacional de salud, en diferentes provincias a nivel nacional. (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2013)

Por medio de esta unidad, creada dentro del servicio público, da lugar a un mejoramiento en la cobertura de la salud de las personas con discapacidad, ya que, por medio de esta planificación, apoya en la asistencia médica de este grupo prioritario, por lo que, anteriormente este servicio lo tenía únicamente los adscritos al seguro social.

En el año 1982, se promulga la Ley de Protección del Minusválido, dando lugar al nacimiento de la Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido más conocida como “DINARIM”, concediéndole la dirección y coordinación a nivel nacional del trabajo referente a discapacidades, al Ministerio de Bienestar Social, la cual sustituye al CONAREP, y es concedida al Ministerio de Bienestar Social, con el objetivo de efectuar las sanciones respectivas con todas las instituciones con las que tiene afinidad. (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2013)

Con esta ley, se dispone del recurso humano capacitado, para que entregue una atención de forma directa a este grupo prioritario, como la enseñanza especial, defensa, inclusión en el ámbito laboral y en el aprendizaje ocupacional. Debido a esto, se instauran diversas instituciones dedicadas a la rehabilitación, como también centros educativos especiales.

Con fecha 10 de agosto de 1992 entra en vigor la Ley 180 en el Registro Oficial N° 996 dando origen al Consejo Nacional de Discapacidades, como un ente autónomo de naturaleza pública, con la disposición legal de pronunciar políticas, organizar acciones tanto privadas como públicas; de igual manera de potenciar estudios e investigaciones referentes a discapacidad. En el año 2012 se sustituye por orden constitucional el Consejo Nacional de Discapacidades por la denominación de Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, con la finalidad de conducir a una inclusión tanto cultural, económica y social. (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2013)

El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, más conocida como “CONADIS”, se lo ha considerado como un organismo administrador de políticas, relacionadas a la discapacidad y como una entidad coordinadora para desplegar actos como incorporación, prevención y atención, a nivel de todo el conglomerado social, con el fin de incrementar la condición de vida de las PCD, y de esta manera disminuir la tasa de vulneración hacia sus derechos en la sociedad.

1.2.4 Vigencia de la Ley Orgánica de Discapacidades.

“A partir del 25 de septiembre del año 2012 entra en vigencia la Ley Orgánica de Discapacidades “LOD”, fue promulgada en el Registro Oficial N°796, misma que sigue en vigor en la actualidad” (Lalama, 2017).

Mediante esta ley se prioriza la inclusión de las personas con discapacidad, a nivel nacional, en su respectivo desarrollo personal como profesional en la sociedad, tratando de eludir transgresiones hacia los derechos de este grupo prioritario, apoyándose en la Carta Magna del 2008, Instrumentos internacionales, así como también, leyes y reglamentos ligados a éste, promoviendo de esta manera una concreta inclusión en todos los ámbitos de su desarrollo en el conglomerado social,

Se considera a la Ley Orgánica de Discapacidades como una herramienta en la cual se efectúa la debida realización de medidas de actuaciones afirmativas, frente a las personas con discapacidad y sus familiares, de igual manera, en la enunciación y pronunciamiento, en el país, de las denominadas políticas públicas.

1.3 Clases de discapacidad

1.3.1 Discapacidad física.

“El más usual de este tipo de discapacidad es la reducción de la movilidad, originada por malas formaciones esqueléticas, como en las articulaciones, tejidos, miembros, musculatura, ligamentos y el sistema nervioso que disminuye la posibilidad de desplazamiento” (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2013).

En este tipo de discapacidad no únicamente se alude a personas en silla de ruedas, debido a que, también existen personas con músculos, tejidos atrofiados, extremidades amputadas, como también personas que a simple vista presentan un aspecto de no tener ningún daño o deficiencia física. (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2013)

Esta discapacidad da a conocer sobre la reducción o carencia de movilidad física o motora, dando lugar a rigurosos obstáculos y restricciones, en el desarrollo o manera de efectuar ciertas actuaciones en el conglomerado social, por esta razón, las personas que padecen de este tipo de discapacidad, llevan consigo una reducción significativa en el desplazamiento de uno o distintos fragmentos de su organismo, por ende, se puede visualizar a personas que se encuentren imposibilitadas de mover o articular miembros superiores, inferiores o también todo su cuerpo.

1.3.2 Discapacidad visual.

“Es la disminución en la agudeza de la vista, ya sea para visualizar cosas o para leer; dichas insuficiencias se pueden manifestar sin importar la edad de la persona” (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2013).

“Una sucesión de afecciones oculares o accidentes, originan restricciones en el medio visual, identificándose tres obstáculos primordiales para las personas que lo padecen, como:

orientación, comunicación y movilidad” (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2013).

Al referirse generalmente sobre la deficiencia en el campo ocular o denominada ceguera, se alude a cualidades singulares de una restricción completa o severa del entorno ocular, ya sea, en uno o distintos de los factores evaluados. En otras palabras, se hace referencia a individuos que en uno de los casos no miran definitivamente nada, o también en los mejores casos, inclusive portan anteojos o emplean distintos auxilios ópticos; visualizan muy poco de lo habitual, efectuando demasiado empeño de orientación.

1.3.3 Discapacidad auditiva.

“Está presente en individuos en donde su capacidad de oír no ha evolucionado de una forma apropiada, como también lo hayan perdido o se encuentra totalmente ausente de la persona que lo padece” (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2013).

Se identifica como discapacidad auditiva o también se le denomina como defectos auditivos, a las variaciones de proporción, a una correcta captación al escuchar u oír. Dicho impedimento no únicamente perjudica la capacidad de escuchar, sino también el poder desarrollar la capacidad del habla, por ello, la forma de comunicación de los individuos que padecen de dicha discapacidad lo hacen por medio del denominado lenguaje de señas.

1.3.4 Discapacidad psicosocial.

“Son obstáculos de personas que exteriorizan trastornos permanentes como también temporales de la mente, al momento de efectuar ciertas actuaciones habituales” (Lagarde, 2010).

“Se alude puntualmente a los individuos con valoración de alteración mental, por el sufrimiento de experimentar impactos de circunstancias sociales dañinas, como es el caso de la exclusión, discriminación o también el estigma” (Lagarde, 2010).

Por otro lado, un individuo que posee una afectación mental, por su manera de pensar y deducir diversas situaciones de tu entorno, no tiene la destreza para interrelacionarse con sus congéneres de una manera coherente y eficaz, dando origen a un atropello en su ámbito psicológico y social en donde se lo califica como discapacidad psicosocial.

1.3.5 Discapacidad de lenguaje.

“Este tipo de discapacidad hace referencia a personas que exteriorizan deficiencias en la manifestación verbal, dando lugar a la dificultad de comunicarse e interrelacionarse con los demás en la sociedad” (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2013).

“Puede ser originada por diversas circunstancias, ya sea por nacimiento, efectos neurológicos como también traumas en estructuras puntuales o locales” (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2013).

Razón ésta, es necesario utilizar un lenguaje eficaz, contando con guías habituales, dando un apoyo para progresar el vínculo e interrelación con los individuos que padecen esta discapacidad y los demás tipos de discapacidades que rodean al entorno social.

1.3.6 Discapacidad intelectual.

“Se lo identifica primordialmente en la realización y aprendizaje de ciertas capacidades o habilidades del diario vivir” (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2013).

“Generalmente existen obstáculos primordiales en la inteligencia social, conceptual, práctica, no solo se debe conversar del denominado retraso o también conocido como síndrome de down, debido a que se encuentran presentes otras limitaciones o afecciones” (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2013).

Este tipo de discapacidad usualmente es de naturaleza permanente, eso quiere decir, que el individuo lo va a padecer durante todo el ciclo de su vida. Cabe señalar que la discapacidad intelectual no está vinculada únicamente con el individuo, ya que, también está relacionado en donde se desarrolla o convive.

1.3.7 Discapacidad múltiple.

“Las personas con multidiscapacidad se las denomina aquellas que poseen varias discapacidades vinculadas, en otras palabras, las personas con este tipo de discapacidad pueden presentar discapacidad intelectual y discapacidad física al mismo tiempo” (Consejo de discapacidades/ CONADIS, 2009).

“Se puede entender de igual manera, el avanzado curso de la discapacidad y la carencia de atención a éste, da como resultado a una discapacidad distinta” (Consejo de discapacidades/ CONADIS, 2009).

Esta discapacidad no únicamente es la adición de esta variación, razón ésta, porque también se observa por lo grados de evolución o desarrollo del individuo, sus probabilidades en cuanto en lo social, en la comunicación, aprendizaje, y en lo funcional.

1.4 Grados de discapacidad

1.4.1 Ninguna discapacidad.

Individuo que posee una deficiencia de naturaleza permanente que fue tratado de una manera adecuada, y por ello no muestra inconveniencia para ejecutar acciones en su vida cotidiana, superando sin obstáculos los límites de su entorno en donde se desarrolla o convive. El porcentaje que presenta va del 0 al 4% de discapacidad. (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2018)

Si bien es cierto, presenta una discapacidad, que no le simboliza mayor impedimento en el desarrollo de sus actividades cotidianas, debido a que, su porcentaje de discapacidad es mínima, la misma que, puede ser llevada y tratada sin mayor dificultad.

1.4.2 Discapacidad leve.

El individuo que padece de este grado de discapacidad, manifiesta ciertos inconvenientes u obstáculos para ejecutar acciones de su cotidianidad, en efecto, el individuo que lo padece, es independiente, valiéndose por sí mismo, sin la asistencia de terceras personas. El porcentaje que manifiesta la personas con discapacidad leve va del 5 al 24%. (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2018)

Cuando la persona presenta una discapacidad leve tiene marcas, síntomas o señales, demostrando de esta manera, que posee impedimentos para ejecutar las acciones cotidianas, pero las puede desarrollar de una manera independiente en su generalidad.

1.4.3 Discapacidad moderada.

Sufre el individuo de impedimentos significativos para desarrollar algunas acciones o actividades de su cotidianidad, pero tiene una independencia en las acciones de autocuidado, superando con algunas dificultades ciertas limitaciones de su entorno. Su porcentaje de discapacidad va del 25 al 49%. (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2018)

Concretamente estas personas presentan rasgos o secuelas de naturaleza permanentes, dando lugar a una reducción significativa del individuo para efectuar sus actividades diarias y generales de su ciclo vital, esta persona se desenvuelve de una manera auto asistida.

1.4.4 Discapacidad grave.

“Presenta indicios, síntomas, señales, produciendo un considerable descenso o imposibilidad para efectuar las respectivas ocupaciones de su cotidianidad, perjudicando ciertas acciones propias del autocuidado de la persona. El porcentaje va del 50 al 74% de discapacidad” (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2018),

Son en sí, impedimentos considerables o también imposibles para poder efectuar la mayor parte de sus acciones u ocupaciones, referentes a su auto asistencia en el desarrollo de su vida, llegando a requerir la colaboración de terceras personas.

1.4.5 Discapacidad muy grave.

Estas personas no vencen las limitaciones de su respectivo medio, dando paso a la asistencia y cuidado de terceras personas, ya que, los individuos que poseen dicho nivel de discapacidad, tienen síntomas que afectan de una manera grave la ejecución de sus acciones diarias. El porcentaje va del 75 al 95%. (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2018)

En efecto, este grado de discapacidad el individuo se encuentra con graves inconvenientes en el desarrollo de sus acciones en su cotidianidad, por lo que, es menester que cuente con la colaboración o asistencia de otras personas.

1.4.6 Discapacidad completa.

“Este grado de discapacidad perjudica totalmente a la persona que lo padece, llegando a requerir la asistencia de terceros, su porcentaje va del 96 al 100% de discapacidad” (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2018).

La persona que posee este grado de discapacidad se encuentra afectado totalmente en el desarrollo de sus acciones diarias, teniendo la necesidad de valerse de otras personas o de obtener ayuda de terceros.

1.5 Aspectos doctrinarios de la accesibilidad de las personas con discapacidad a su lugar de trabajo

1.5.1 Concepto de accesibilidad.

La accesibilidad se la considera como una peculiaridad fundamental del medio físico construido o edificado, por el cual es el medio que permite arribar, acceder, salir y aprovechar o utilizar domicilios, centros comerciales, áreas laborales, en sí, todos los espacios físicos que ocupa el entramado social. Posibilita a las personas intervenir o participar en funciones o actividades tanto económicas como sociales, para las que se ha generado el entorno edificado. (Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Instituto de migraciones y servicios sociales & Centro estatal de autonomía personal y ayudas técnicas, 1996)

El Libro Blanco de Accesibilidad, insta una renovación en el concepto o definición de accesibilidad, considerándola como el cúmulo de peculiaridades que debe establecer un ambiente, servicio o producto para emplearlo en condiciones de igualdad, comodidad y seguridad para todo el conglomerado social, especialmente para las personas que poseen algún tipo de discapacidad. (López, 2003)

Respecto a la accesibilidad se presenta básicamente en el ciclo vital de las personas que poseen algún tipo de discapacidad, como una cualidad que daba alusión a la apariencia física de las construcciones, a través del tiempo consigue la particularidad de derecho, en donde se adapta en todos los entornos relacionados al crecimiento de acciones en la cotidianidad social, por ejemplo: empleo, comunicación, salud, entre otros, ya sea en ámbitos privados o públicos.

La definición de accesibilidad obtiene la calidad de derecho que está contemplado en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y más normativa vigente, ya sea nacional como internacionalmente, por ende, la mirada hacia la accesibilidad ya no es una simple singularidad dirigida a áreas físicas o servicios y bienes, transformándose para las personas con discapacidad en un derecho.

“Acorde a lo que dispone el INEN, la accesibilidad es una condición del medio edificado, construcciones o parte de las mismas, que posibilitan al entramado social el uso y el respectivo acceso igualitario, con autonomía y seguridad” (INEN 375, 2018).

Al conceptualizar a la accesibilidad se constituye como un grupo de particularidades que generalmente no deben estar ausentes, concretamente en todo lo referente a la actividad humana o social, prestando las debidas garantías de no discriminación, confort, seguridad, para todo el tejido social, en preponderancia a las personas con discapacidad, por lo que, este derecho deber ser de obligatoria ejecución, por medio de herramientas legítimas, ya sean de carácter nacional o internacional.

La accesibilidad es fundamental en la sociedad, su concepto puede modificarse, pero en esencia es la probabilidad que posee un individuo, ya sea sin o con dificultades de desplazamiento, comunicación o también captación sensorial, de comprender un lugar, incorporarse e interactuar en su entorno.

1.5.2 La accesibilidad como un principio fundamental de las personas con discapacidad.

A sabiendas de que la accesibilidad es considerada por diversos cuerpos legales como principio fundamental, debido a la importancia de esta, ya que permite una inclusión social, sobre todo para las personas que pertenecen a grupos prioritarios, los mismos que tienen mayores impedimentos por la falta del mismo; cabe resaltar que en la Ley Orgánica de Discapacidades destaca como principio de carácter fundamental, ya que dicho cuerpo legal es exclusivamente protector de los derechos y garantías de las personas con discapacidad, respectivamente en el artículo 4 numeral 8 disponiendo que:

A las personas con discapacidad se les garantiza el acceso al medio físico, la comunicación, información, transporte, inclusive las tecnologías y sistemas de comunicación e información, así como también, a otras instalaciones o servicios de utilización pública, ya sea en sectores urbanos o rurales; de igual manera, la supresión de barreras que impidan el ejercicio y goce de los derechos de las personas que presentan discapacidad, por ende, se posibilitará las medidas imprescindibles, con el objetivo de intentar el máximo de autonomía en su cotidianidad. (LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES, 2012)

El principio de accesibilidad interpreta y asocia a varios entornos, como es el de la comunicación y espacios físicos, engloba a muchos individuos de diferentes tipos, es decir, mayores, jóvenes, que presentan o no algún tipo de discapacidad; comprende diversas acciones como es el caso del transporte, servicios, comunicación, entre otros.

Dicho principio se encuentra relacionado también en ámbitos tecnológicos, culturales, informáticos, que son inherentes del conglomerado social, por lo que, también se enlaza concretamente con la identificación y práctica efectiva de los denominados derechos esenciales, contemplados universalmente y están dirigidos a obtener la comodidad de las personas, indistintamente de la discapacidad o su estado.

Es de conocimiento general que la legislación existe, tanto nacional como internacionalmente, por el hecho de que la discapacidad y los obstáculos que conlleva la misma, no solo se encuentra presente en el Ecuador, si no por lo contrario, es una problemática que se encuentra a nivel mundial, por esta situación la sociedad por medio de la normativa vigente debe hacer efectivo el cumplimiento del mismo, para lograr de esta manera la disminución de las vulneraciones sobre todo en la problemática de la accesibilidad en general, dando lugar al buen vivir y a una verdadera inclusión de las personas con discapacidad.

1.5.3 La problemática de la accesibilidad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

1.5.3.1 Barreras de accesibilidad.

En cuanto a la accesibilidad, hay que entender y discernir los obstáculos o barreras que impiden la adecuada accesibilidad, por ende, es necesario tener el concepto claro sobre lo que es barrera; de acuerdo al INEN se denomina barrera a: “obstáculos que se presentan ante las personas que ejecutan cierta o determinada actividad, inmersos en el margen o forma que se estima como algo normal para una persona, de acuerdo a circunstancias o factores en la cultura, sociedad, edad y sexo” (INEN 375, 2018).

Acondicionando este concepto al ámbito de la accesibilidad, es menester hacer una segmentación de dichas barreras, debido a la prevalencia de impedimentos que existe en el tejido social, desvirtuando de esta manera el verdadero aprovechamiento de las bondades que presta el entorno para su adecuada inclusión, por esta razón, existe diversos impedimentos o muros que no permite lograr un integración social mayoritaria, a las que es necesario resaltar las más relevantes, ya que son las de mayor frecuencia visibles, como son:

1.5.3.1.1 Barrera urbanística.

Al referirse a estos obstáculos, se hace alusión a inconvenientes o complicaciones al ingreso o acceso localizado en ciudades, en todas las áreas urbanas, ya sean privadas como públicas, que no estén fabricados o en elaboración, ya sea vías, cruces o caminos de ingreso para peatones, adecuaciones mobiliarias de circulación y direccionamiento. (Oswald et al., 2005)

Un efecto de la obligación o necesidad de proponer suministros acondicionados a diversos grados de competencia, es la denominada disputa de inclinación de diversos grupos de consumidores, ejemplo de esto sucede entre usuarios que emplean coches de bebé, como

también personas que utilizan equipos locomotores como es el caso de la silla de ruedas, debido a las áreas apartadas de los colectivos o autobuses del entorno urbano, al igual de la necesidad de señaléticas táctiles para personas que padecen de ceguera en los diversos espacios peatonales, que impiden el desplazamiento de las personas que se movilizan por medio de equipos locomotores o silla de ruedas.

El marco urbanístico, su diseño y las estipulaciones de las áreas urbanas fabricadas, es al pasar del tiempo cada vez más relevante en el ámbito de la salud y también en la intervención de personas de la tercera edad, con afecciones o que posean algún tipo de discapacidad. (Oswald et al., 2005)

De acuerdo a lo que dispone la Ley Orgánica de Discapacidad en su artículo 58 respecto a la accesibilidad:

Se garantizará a las personas con discapacidad la accesibilidad y utilización de bienes y servicios de la sociedad, eliminando barreras que impidan o dificulten su normal desenvolvimiento e integración social. En toda obra pública y privada de acceso público, urbano o rural, deberán preverse accesos, medios de circulación, información e instalaciones adecuadas para personas con discapacidad. (LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES, 2012)

La “LOD” garantiza el derecho a la accesibilidad urbana, en lo que respecta a los servicios públicos o privados, sobre todo para las personas con discapacidad con ambientes de confort, ya sea centros comerciales, parques, transporte, áreas laborales, entre otras áreas en donde se desarrolla y convive las PCD, libres de cualquier adversidad, con una adecuada accesibilidad al medio urbano en donde se desplaza frecuentemente.

1.5.3.1.2 Barrera en la comunicación.

Las barreras referentes a la comunicación hacen alusión a inconvenientes exhibidos en el curso comunicativo, generando dificultades o deformando el anuncio o mensaje, esto se puede comprender de mejor manera en el juego denominado “mensaje estropeado”, dando como resultado que el mensaje inicial sea receptado con modificaciones o alteraciones hacia su destinatario. (UNIR, 2021)

Las barreras comunicativas vienen a ser interrupciones, las mismas que al no ser corregidas, impiden el destino del mensaje real. Por ende, se debe destacar que las barreras que presentan las personas que tienen discapacidad tanto auditiva, visual, en el habla, en la escritura, comprensión y en la lectura, poseen obstáculos comunicativos, por lo que, en el área laboral el empleador tiene la obligación de realizar adaptaciones tecnológicas para un adecuado desenvolvimiento en la comunicación en donde realizan sus actividades laborales los trabajadores con discapacidad.

En la comunicación también se presentan diversos tipos de impedimentos relacionados al entorno laboral comunicativo dependiendo de que factor se visualice desconfigurado, pero el denominador frecuente es que menoscaban o perjudican la exactitud del sentido o transmisión del anuncio o mensaje, los mismos que se los puede considerar como barreras administrativas, psicológicas y semánticas. (Deliyore, 2018)

De acuerdo a la Constitución de la República 2008 dispone sobre el derecho a la comunicación en su artículo 16 en sus numerales:

1.- “Una comunicación libre, intercultural, incluyente, diversa y participativa, en todos los ámbitos de la interacción social, por cualquier medio y forma, en su propia lengua y sus propios símbolos” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008).

2.- “El acceso universal a las tecnologías de información y comunicación” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008).

4.- “El acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y a otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008).

De igual manera, en la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 63 referente a la accesibilidad de la comunicación, dispone:

“El Estado promocionará el uso de la lengua de señas ecuatoriana, el sistema braille, las ayudas técnicas y tecnológicas, así como los mecanismos, medios y formatos aumentativos y alternativos de comunicación...” (LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES, 2012).

Es indispensable mencionar que en las instituciones ya sean públicas o privadas en el ámbito laboral tengan una adecuada capacitación por parte de los empleadores, ya que, por medio de estas, se podría reducir los muros comunicativos, que se dan frecuentemente entre compañeros, usuarios, personal de servicios complementarios con discapacidad, ocasionado por una carencia de conocimientos del lenguaje inclusivo.

1.5.3.1.3 Barrera arquitectónica.

La sociedad convive en un entorno en que el acceso se encuentra en variadas ocasiones expuesto por condicionamientos de la propia área física, que con frecuencia se pueden eludir. Debido a esto, dichas barras o impedimentos se constituyen como la primordial dificultad para las personas que poseen algún tipo de discapacidad, generalmente las personas con discapacidad física, ya que, estas están inmersas a tener dificultades en su desplazamiento.

Son limitaciones u obstáculos que están concebidos en la conformación física de las construcciones o edificaciones, las cuales requiere una regulación con el objetivo de acondicionar a la denominada accesibilidad global o también conocida como universal, así tenemos: espacios higiénicos sanitarios, rampas, pasillos, agarraderas, escaleras, estacionamientos, puertas, correderas, pasamanos. (Lotito & Sanhueza, 2011)

Es menester indicar que, en las edificaciones en el entorno laboral deben implementar dimensiones que posibiliten a las personas en situación de discapacidad, puntualmente las personas que utilizan equipos locomotores o silla de ruedas, para que puedan realizar autónomamente todas las actividades laborales sin obstáculos en su desplazamiento o accionar en general.

Según el Código del Trabajo en su artículo 42 referente a las obligaciones del empleador dispone en su numeral 35:

Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país. (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2005)

Las normativas vigentes en la legislación ecuatoriana amparan a las personas con discapacidad en la accesibilidad al entorno físico laboral, ayudados de éstas para cesar o eliminar la mayor parte de transgresiones a las mismas, debido a los diferentes impedimentos que presentan al momento de acudir a diferentes áreas o espacios en el área laboral ya sean públicos o privados.

1.5.4 Concepciones doctrinarias.

Si bien existe doctrina en este campo de la accesibilidad, dado al interés que ha demostrado el orden social en pro de las personas con discapacidad, más que todo en los últimos tiempos ha entrado en auge el interés político y sociocultural, para que, de esta cerrar brechas existentes entre la sociedad y las personas con situación de discapacidad.

Según Arias Eugenia, Baldeón Luz y Bueno Yovana, acentúan concretamente sobre los regímenes o políticas referentes a la discapacidad:

Se estipula que las mismas se encuentran lejos de lograr sus respectivos propósitos y los resultados aspirados, al menos que se comprenda que los inconvenientes u obstáculos que perjudican a las personas con discapacidad no están localizados en sí en sus defectos individuales o personales, por lo contrario, se encuentra más visibles primordialmente en las barreras o impedimentos ya sean mentales o físicos, como son: posturas, discriminación, tabúes, exclusión, que tanto el Estado como el tejido social fabrican. (Martínez Arias et al., 2019)

Para Cendrero Luis al comentar sobre la accesibilidad laboral expresa que:

La accesibilidad al espacio laboral y la adecuación del mismo, al colaborador, ya sea en la apariencia material como el didáctico o instructivo, son componentes restringibles para la integración y práctica cotidiana de sus funciones laborales de las personas que presentan alguna discapacidad. (Jennifer et al., 2018)

Es muy importante suprimir los obstáculos o barreras que imposibilitan la adecuada accesibilidad a los espacios laborales, constituyéndose como un desafío tanto gubernamental como social, dando lugar a un entorno confortable, por lo que, en la totalidad de los componentes del área laboral ya sean jefes, coordinadores, colegas, y principalmente las personas que presentan discapacidad, están en la obligación de incorporarse, como también participar en su atmósfera o entorno laboral, todo esto con el objetivo de constituir y contemplar una función tanto inclusiva y apropiada, sin que exista vulneraciones en los derechos de las personas con discapacidad o de cualquier otro grupo de atención prioritaria.

Por otro lado, la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica “COCEMFE” en su doctrina sobre la accesibilidad, manifiesta que:

La accesibilidad es la propiedad del sencillo o fácil ingreso de la sociedad en general, inclusive para las personas que presentan restricciones en el discernimiento, en la movilidad o en la comunicación, tenga la posibilidad de desplazarse hacia un sitio, servicio u objeto. (CNDH México, 2019)

Es una peculiaridad fundamental del ambiente edificado, la accesibilidad, enfocada para el bienestar y comodidad de la sociedad, característica que permite arribar, ingresar, salir y usar espacios de recreación, domicilios, áreas laborales, etc. La accesibilidad da la facultad a la sociedad, en general, para integrarse de mejor manera, ya sea, en funciones financieras y colectivas, para lo que, se ha elaborado en pro del entramado social.

Agustina Palacios hace referencia a la accesibilidad, expresando que:

Es la condición garantista del tejido social, para que intervengan, accedan y puedan las personas hacer uso de ésta. Es una condición que está inmersa para la ejecución

de los derechos en general, en otras palabras, que es un integrante fundamental de todos los derechos. (CNDH México, 2019)

Este derecho se localiza en la Constitución de la República del Ecuador 2008 y más normativa vigente, por ende, es indispensable implementar la supresión de todo tipo de obstáculos o restricciones, de establecimientos tanto públicos como privados, que den algún servicio a la sociedad, con mayor énfasis, para las personas con discapacidad, debido a que dichas construcciones no permiten un adecuado y completo disfrute de sus respectivos derechos y garantías, con el objetivo de que tengan un mayor desenvolvimiento en la sociedad en donde se desarrollan plenamente este grupo prioritario.

Considerando todas las definiciones mencionadas anteriormente, se puede establecer que el presente derecho que es la accesibilidad está presente en disposiciones vigentes, contribuyendo con el proceso tanto financiero como social que el gobierno entrega a ciertas personas que poseen impedimentos, obviando que éstas restricciones sean eventuales o indefinidas, por lo que, es indispensable que la sociedad en conjunto sea más exigente, debido a que se encuentra en el marco legal todas estas normas que con frecuencia se nota la inobservancia estatal, haciendo caso omiso de las obligaciones que tiene sobre todo con las personas con discapacidad, que se encuentran vulneradas en muchos servicios, específicamente en lo tratado de la accesibilidad en general.

CAPÍTULO 2

2. Inobservancia de la normativa vigente en el Ecuador, en relación a las personas con discapacidad y su incidencia en el desarrollo profesional

2.1 Normativa ecuatoriana vulnerada por la inobservancia del artículo 42 numeral 35 del Código del Trabajo

En el ámbito laboral se encuentran presentes disposiciones para la adecuada accesibilidad al entorno laboral tanto en instituciones públicas y privadas en beneficio de los trabajadores con discapacidad, como es el caso del Código del Trabajo en su “artículo 42 numeral 35 dispone que el empleador está en la obligación de realizar las respectivas adecuaciones al espacio laboral de las personas en situación de discapacidad, con el fin de posibilitar la inclusión laboral y al empleo” (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2005).

En la realidad dista mucho con la ejecución de la normativa, debido a vulneraciones por la inobservancia de la misma, de esta manera genera una adición de quebrantamientos legales en diferentes cuerpos normativos vigentes.

2.1.1 Constitución de la República del Ecuador 2008.

Así pues, en el “artículo 11 numeral 2 de la Constitución dictamina claramente sobre la igualdad y la no discriminación”, (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008) el Estado de una u otra manera a tratado de balancear los desniveles que sufren las personas con discapacidad en sus derechos y garantías laborales, por ende, se otorga puntos adicionales para los concursos de méritos a los candidatos que pertenezcan a grupos de atención prioritaria, en donde se encuentran inmersos las personas en situación de discapacidad.

El mismo que se encuentra plasmado en el artículo 31 de las “Accione Afirmativas” literal b del Subsistema de Selección de Personal del Sector Público que se adaptará acorde a los siguientes regímenes:

Participación de personas con discapacidad o enfermedades catastróficas, o quienes estén a cargo de éstas. - Se declarará ganador del concurso a aquella persona con discapacidad calificada con por lo menos un 30% de discapacidad (...), que haya logrado un puntaje tentativo final igual o superior a 75 puntos, considerando que su situación personal no sea impedimento para cumplir con las actividades del puesto, (...)

El porcentaje de inclusión laboral será del 4% del total de la nómina de la institución. En el caso que se supere este porcentaje, la acción afirmativa para personas con discapacidad y/o enfermedad catastrófica al que se refiere el presente literal no será aplicable. Para ello se observará que:

b.1) En el caso de que dos o más personas con discapacidad, y/o sustitutos de personas con discapacidad severa 75% o enfermedad catastrófica superen los 75 puntos en el puntaje tentativo final, se escogerá al mejor puntuado. (Subsistema De Selección De Personal Del Sector Público, 2014)

En el “artículo 33 de la Carta Magna referente al trabajo y la seguridad social, manifiesta que el trabajo se constituye como un derecho y también como un deber social” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008), dado a que es una fuente provisoria al desarrollo económico, personal y profesional de los trabajadores con discapacidad, ayudando a la superación y evolución de los mismos para un verdadero buen vivir, ya que a falta de este obliga a la sumisión y subdesarrollo de la persona en situación de discapacidad y su entorno más cercano; como es de conocimiento común que en la actual pandemia COVID-19 ha dado origen a despidos intempestivos masivos a nivel de todo el país, infringiendo de esta manera los derechos y garantías laborales en donde se encuentran agraviados también un sin número de personas con discapacidad, vinculándose con mayor fuerza a la problemática del desempleo.

Por otra parte, en la Defensoría del Pueblo se registró un incremento de transgresiones de derechos desde el mes de marzo hasta agosto de 2020, por lo que, se identificaron 11.342 denuncias. De este número se distinguen los casos de más o menos de 400 despidos ilegales en el ámbito público de personas en situación de discapacidad mental o física.

En lo referente a los despidos irregulares se hallan en dos registros de la Defensoría del Pueblo en las respectivas denuncias de la transgresión de derechos a 353 personas en situación de discapacidad y 1560 de trabajadores y jubilados. Las personas con discapacidad, además de los despidos ilegales manifestaron: Falta de atención en la salud, falta de acceso a la información y bono de contingencia impago. (Primicias, 2020)

2.1.2 Ley Orgánica de Discapacidades.

En relación al derecho al trabajo localizado en el artículo 45 de la normativa pre enunciada, trata sobre “las personas en situación de discapacidad, las mismas que están en el derecho de acceder a una plaza laboral remunerada sin discriminación y en condiciones equitativas con las respectivas restricciones constituidas en el ámbito público y privado” (LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES, 2012), por lo que, al momento de insertar personal en instituciones los empleadores tienen que cambiar su cultura y su forma de pensar frente a las personas con discapacidad y brindar oportunidades laborales en igualdad de circunstancias con los demás trabajadores de su entorno laboral, eliminando criterios infundados sobre la disminución en la productividad por la contratación de trabajadores con discapacidad, en cuanto a la remuneración no debe ser desbalanceada por causa de su discapacidad en relación con los demás colaboradores, ya que las personas en situación de discapacidad cabe recalcar que poseen los mismos derechos y garantías de la colectividad en general.

Se presentan bastantes mitos y estigmas al momento de contratar a trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad por parte de las empresas y organismos públicos o privados, por lo que existen los siguientes prejuicios que son: “las personas en situación de discapacidad tienen una limitada productividad en el trabajo”; “el entorno de la institución puede ser peligroso para una persona con discapacidad”; “las

personas con discapacidad son proclives a enfermarse, por lo que tienen que asistir periódicamente a citas médicas”; entre otros estigmas generados en el ámbito laboral y social. (Incluyeme, 2015)

Por otro lado, existen diversos tratadistas que opinan sobre la remuneración como es el caso de:

Mario de la Cueva indica que es la paga que recibe el trabajador por su actividad desarrollada, con la finalidad de que se pueda encaminar a una supervivencia digna de un ser humano, o también una paga o retribución que garantice tanto para el trabajador o sus familiares una vida respetable. (Cueva, 1981)

Mientras que Rendón Vásquez entiende a la remuneración como una contraprestación dentro de la relación laboral, debido a que es pacto o un vínculo en cumplimiento, balancea el compromiso del trabajador de estar en disposición del contratante su acción laboral. Dicho intercambio establece el motivo de esta relación laboral, mismos que son la base en el contrato laboral. (Vásquez, 1991)

La adecuada accesibilidad en el ámbito laboral va a facilitar que las personas con discapacidad tengan un desplazamiento libre de barreras, la problemática es que gran parte de instituciones o empresas no toman interés en las normativas plasmadas en los diferentes cuerpos legales vigentes, ocasionando quebrantamientos hacia los derechos y garantías laborales de los trabajadores con discapacidad, de igual manera los empleadores deben regirse a lo establecido por el Instituto Ecuatoriano de Normalización “INEN” referente a la accesibilidad de las personas con discapacidad para que de esta manera exista una verdadera inclusión laboral y social, por lo que en la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 58 relacionado a la accesibilidad dispone que:

Las personas en situación de discapacidad se les debe garantizar el acceso y el uso de los espacios públicos en general, libres de obstáculos que dificulten el traslado autónomo en su entorno, por lo que también los gobiernos autónomos descentralizados “GAD” están en el deber de generar el respectivo ornato para la libre movilidad, basándose en el diseño universal y la normativa “INEN”. (LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES, 2012)

Figura 1. Alcandía Cuenca- Ecuador.



Figura 2. Heladería “Tutto Freddo”

Cuenca – Ecuador.



Autor: Michael Leonardo Silva Banegas

Autor: Michael Leonardo Silva Banegas

En la figura 1 se visualiza la fachada y la entrada principal de la Alcaldía de Cuenca, localizada en las calles Simón Bolívar y Presidente Borrero, en donde se evidencia claramente la usencia de una adecuada accesibilidad para los trabajadores con discapacidad, por la existencia de varios escalones pronunciados en donde dificulta el libre acceso a esta institución pública, la cual no presenta rampas, señalización, barandillas, entre otros medios para la accesibilidad apropiada de las personas en situación de discapacidad, debido a que es una infraestructura patrimonial, se debe solicitar al Municipio los permisos pertinentes con la finalidad de realizar las adaptaciones necesarias para este grupo vulnerable y así poder lograr la anhelada inclusión laboral. Foto captada el 18 de enero del 2022.

La figura 2 se trata de la heladería “Tutto Freddo” que es una empresa privada, situada en las calles Benigno Malo y Simón Bolívar, esquina, misma que presenta dos accesos en los

cuales se observa la falta de barras de apoyo, rampas y más facilidades para un acceso autónomo de los trabajadores con discapacidad, esta heladería opera en una construcción patrimonial por lo que los propietarios de este inmueble están en la obligación de tramitar los respectivos permisos para efectuar las correspondientes modificaciones para la fácil accesibilidad de los trabajadores con discapacidad. Foto captada el 18 de enero del 2022.

2.1.3 Código del trabajo.

El “artículo 2 del del Código del Trabajo, manifiesta que el trabajo es considerado como un derecho y una obligatoriedad social” (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2005), ya que el mismo se constituye en un fundamento global irrenunciable inherente de las personas dado a que todo individuo posee el derecho a laborar para la subsistencia suya y de su familia de una manera digna, pero en la realidad este derecho es el más transgredido y más aún en los actuales momentos por las dificultades emanadas por la pandemia COVID-19 que aún subsiste azotando a la sociedad tanto nacional como internacional, acortando diariamente plazas laborales en donde se encuentran afectadas las personas con discapacidad, ampliando más la brecha de pobreza a nivel nacional.

En la actualidad la crisis económica por el COVID-19 ha generado la reducción de plazas y fuentes de trabajo, y aún más para las personas en situación de discapacidad. En el mes de febrero de 2020, se hallaban activas laboralmente 68.688 personas con discapacidad, según la dirección de Comunicación Social del Ministerio del Trabajo. El problema, hasta julio de 2021, de acuerdo a un contraste de datos entre el Ministerio de Salud Pública, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Ministerio del Trabajo, la cifra disminuyó a 62.298 personas en situación de discapacidad con empleo seguro. (Expreso, 2021)

2.2 Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN)

2.2.1 Definición.

Proyecta, estructura, controla y examina los servicios de legitimación y aprobación de requerimientos de productos como apoyo al empleo de documentos legales de conformidad con el “INEN”, los certificados corroboran que los productos obedecen a una norma o reglamento técnico, con la emisión del sello de calidad INEN evidencian y legalizan que los procesos, servicios, productos y personas poseen la competencia de complacer las perspectivas y necesidades de la sociedad. (INEN, 2019)

Esta institución normativa encargada de inspeccionar y examinar los productos y servicios empleados por la sociedad en general, entregan certificación de calidad legitimando de esta manera que están aptos para el consumo y la utilización de los mismos, por lo que desde sus orígenes se ha ejecutado como un ente nacional delegado a plantear las respectivas Normativas Técnicas Ecuatorianas, fundamentándose en saciar los menesteres particulares y permitir la comercialización.

2.2.2 Normativa Técnica del Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN).

“Este cuerpo legal implanta requerimientos y métodos para la realización, práctica y adopción de Reglamentos Técnicos Ecuatorianos RTE INEN” (Norma Técnica Ecuatoriana Instituto Ecuatoriano de Normalización, elaboración, adopción y aplicación de Reglamentos Técnicos Ecuatorianos, RTE INEN, 2009).

“Dichas disposición es aplicable a la aprobación y elaboración de Reglamentos Técnicos de los servicios o productos en todos los ámbitos, por ende, se guiarán por los fundamentos de no discriminación, nación más favorecida, transparencia, trato nacional e igualdad” (Norma

Técnica Ecuatoriana Instituto Ecuatoriano de Normalización, elaboración, adopción y aplicación de Reglamentos Técnicos Ecuatorianos, RTE INEN, 2009).

2.2.3 Reglamento Técnico Ecuatoriano 042 del Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN) en relación a la accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico.

Al referirse al Instituto Ecuatoriano de Normalización denominado “INEN”, continuando el procedimiento reglamentario instituido en el artículo 29 de la Ley 2007-76 del Sistema Ecuatoriano de la Calidad, ha expresado el siguiente Reglamento Técnico Ecuatoriano de Accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico.

En junta efectuada por el Directorio del “INEN” el 30 de enero del 2009 conoció y posteriormente aprobó el anuncio del referido reglamento, por lo que el 14 de agosto del mismo año el Directorio del “INEN” autorizó la oficialización definitiva del mismo.

El presidente del Directorio del INEN está en la obligación de oficializar con carácter de obligatorio, por medio de la difusión en el Registro Oficial.

El presente Reglamento Técnico Ecuatoriano constituye los requerimientos que están en la obligación de cumplir las áreas de uso privado y público, para determinar las situaciones de accesibilidad de todo el conglomerado social con el objetivo de suministrar seguridad y precaver peligros para la vida y la salud.

Las opiniones técnicas y demás preceptos de este Reglamento Técnico Ecuatoriano son aplicables en general a las áreas de utilización pública y privada, como también las correspondientes instauraciones de servicios y mobiliario urbano dando lugar al adecuado acceso a todo el conglomerado social a nivel nacional. (REGLAMENTO TÉCNICO ECUATORIANO RTE INEN 042 “ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y MOVILIDAD REDUCIDA AL MEDIO FÍSICO, 2009)

Debido a esto la accesibilidad es considerada por diversas normativas como un derecho que permite a un individuo acceder, desplazarse, mantenerse en un determinado sitio, de una forma independiente, fiable y cómoda, por lo que todos los obstáculos o muros de los espacios circundantes deben ser eliminados ya que es un componente esencial para la ejecución de acciones de la cotidianidad en el ámbito laboral como social.

Con respecto a las personas con movilidad reducida identificadas como “PMR” las mismas que se encuentran condicionadas o limitadas en el uso de un entorno físico por diferentes discapacidades físicas, que pueden ser sensoriales o motrices, definitiva o eventual, o algún otro motivo que requiera asistencia especializada y la adecuación de su área en donde se desarrolla.

2.3 Disposiciones legales y técnicas a implementar en el área laboral de las personas con discapacidad de acuerdo al Reglamento Técnico Ecuatoriano 042 del Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN) sobre la accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico

2.3.1 Dimensión ascensor.

2.3.1.1 Objeto y campo de aplicación.

“La presente normativa demarca las medidas máximas y mínimas, y las propiedades que deben tener los ascensores para su acceso y la utilización segura para todos los usuarios en general” (NTE INEN 3139 Accesibilidad de las personas al medio físico. Circulaciones verticales. Ascensores, 2018).

Por lo que en esta disposición claramente hace alusión tanto a dimensiones como el acceso libre y seguro de los ascensores para la utilización de personas con o sin discapacidad, ya sea en el área laboral como social.

2.3.1.2 Requisitos.

Se debe contar en una edificación pública o privada con el respectivo acceso a la comunidad con escaleras y también diferentes componentes de movilización vertical accesible como rampas, ascensores, etc. Por ende, es imprescindible la existencia por

lo menos de un ascensor que obedezca con las particularidades de la presente disposición.

Los espacios de estacionamiento de carácter preferencial deben encontrarse cercanos del ascensor. Las puertas de la respectiva cabina deben ser de servicio automático tanto en la apertura como el cierre de las mismas. (NTE INEN 3139 Accesibilidad de las personas al medio físico. Circulaciones verticales. Ascensores, 2018)

Esta normativa específica características preventivas para el uso de los ascensores, con la accesibilidad adecuada que deben existir para los trabajadores con o sin discapacidad, para que de esta manera su actividad laboral sea más llevadera, práctica y oportuna por las bondades que ofrece el ascensor al momento del traslado de un lugar a otro, pero cabe recalcar que en nuestro entorno no se observa mayoritariamente su aplicación.

2.3.1.3 Dimensiones.

2.3.1.3.1 Altura libre de la puerta.

“Con respecto a la puerta, su altura no debe ser inferior a 2 000 mm para el paso libre, y su altura mínima libre de paso no debe ser menor a 2 100 mm para un ascensor monta camillas” (NTE INEN 3139 Accesibilidad de las personas al medio físico. Circulaciones verticales. Ascensores, 2018).

2.3.1.3.2 Ancho libre de la puerta.

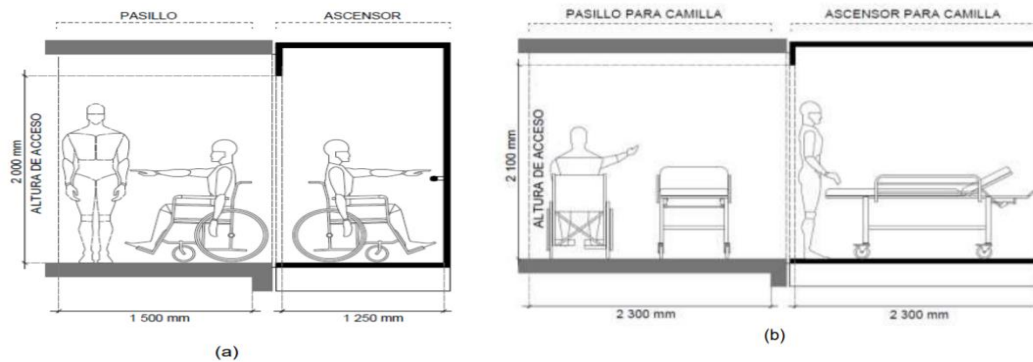
El ancho libre de acceso del ascensor debe ser mínimo de 8 00 mm, pero para una cabina que es accesible para una camilla de ruedas, aquí el ancho libre de acceso del ascensor o elevador debe ser de 1 100 mm por lo mínimo. (NTE INEN 3139 Accesibilidad de las personas al medio físico. Circulaciones verticales. Ascensores, 2018)

2.3.1.3.3 Cabina.

El espacio empleable mínimo de la cabina accesible debe ser de 1,25 m² y ninguno de sus lados debe ser menor a 1 000 mm, pero para el ancho mínimo de la cabina monta camilla debe ser de 1 200 mm x 2 300 mm con un ancho libre de acceso de 1

100 mm. (NTE INEN 3139 Accesibilidad de las personas al medio físico. Circulaciones verticales. Ascensores, 2018)

Figura 3. Área de cabinas mínimas.



Imágenes extraídas de la (Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Circulaciones verticales. Ascensores, 2018).

2.3.1.3.4 Espacio de maniobra.

Frente el acceso de todo elevador el espacio de maniobra debe posibilitar el registro de un círculo de diámetro 1 500 mm ausente de impedimentos ante la puerta del mismo. El espacio de operación delante del acceso de todo elevador al momento de encontrarse con otra circulación vertical como una escalera o rampa debe ser de 1 200 mm de ancho x 2 000 mm de fondo. (NTE INEN 3139 Accesibilidad de las personas al medio físico. Circulaciones verticales. Ascensores, 2018)

Figura 4. Espacio de maniobra.

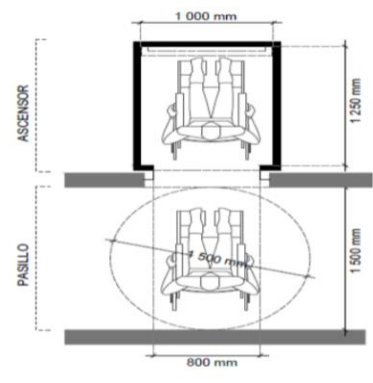
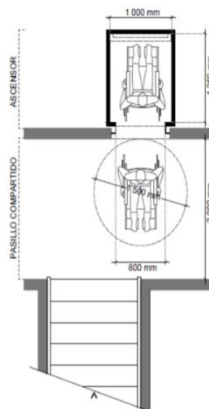


Figura 5. Espacio de maniobra con circulación vertical.



Imágenes extraídas de la (Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Circulaciones verticales. Ascensores, 2018).

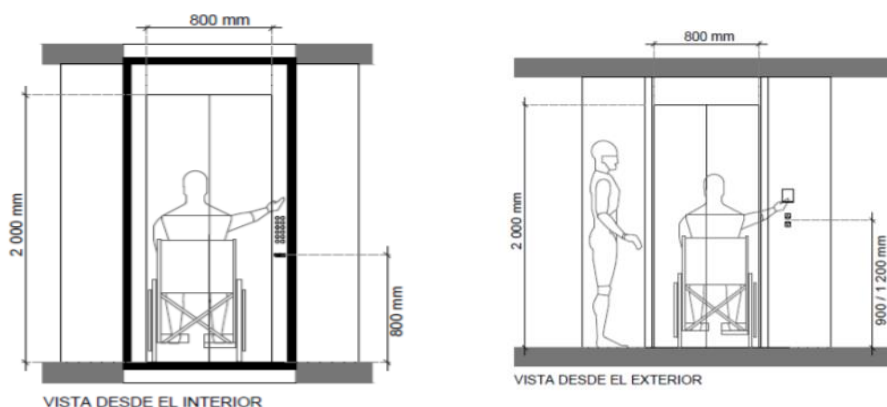
2.3.1.4 Botonera de pasillo.

“Constituido por los botones de pulsado externo, situados en una altitud entre 900 mm hasta 1 200 mm desde el piso finalizado hasta el eje horizontal de la botonera” (NTE INEN 3139 Accesibilidad de las personas al medio físico. Circulaciones verticales. Ascensores, 2018).

2.3.1.5 Botonera táctil.

“Deben garantizar sistemas que posibiliten su utilización a personas no videntes, en caso de que se emplee botoneras táctiles” (NTE INEN 3139 Accesibilidad de las personas al medio físico. Circulaciones verticales. Ascensores, 2018).

Figura 6. Botonera.



Imágenes extraídas de la (Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Circulaciones verticales. Ascensores, 2018).

2.3.1.6 Tipo de botón.

Debe ser en contraste de color y sistema braille integrado al mismo, elaborados con señalización en alto relieve. La información en estructura braille en las botoneras de cabina y pasillo, deben obedecer con los requerimientos plasmados en NTE INEN 2850 y debe encontrarse en español. (NTE INEN 3139 Accesibilidad de las personas al medio físico. Circulaciones verticales. Ascensores, 2018)

2.3.1.7 Equipamiento de cabina.

2.3.1.7.1 Asiento abatible.

La cabina del elevador su diseño posibilita la opción de insertar un asiento abatible hacia abajo, este espacio no debe dificultar la utilización habitual del elevador por parte del individuo que usa el asiento o de los otros pasajeros, el asiento debe estar calificado para sostener una masa mínima de 100 kg y sus medidas son: Altura entre 500 mm más o menos 20; profundidad entre 300 mm y 400 mm y el ancho entre 400 mm y 500 mm. (NTE INEN 3139 Accesibilidad de las personas al medio físico. Circulaciones verticales. Ascensores, 2018)

2.3.1.7.2 Espejo.

El elevador debe tener un espejo en la pared interior del fondo delante de la puerta que faculte la localización de impedimentos al salir de espaldas con una silla de ruedas, por lo que la orilla inferior del espejo debe estar en una altura mínima de 300 mm del piso acabado. (NTE INEN 3139 Accesibilidad de las personas al medio físico. Circulaciones verticales. Ascensores, 2018)

2.3.1.7.3 Pasamanos.

Se debe ubicar un pasamanos en la pared de fondo adelante de la puerta que cubra el ancho de la misa, y adicionalmente puede ubicarse un pasamanos complementario en una o en las dos paredes laterales, mismo que debe ser ergonómico y obedecer con los requerimientos decretados en NTE INEN 2244. (NTE INEN 3139 Accesibilidad de las personas al medio físico. Circulaciones verticales. Ascensores, 2018)

2.3.1.7.4 Piso.

Es necesario que sea firme en el interior de la cabina y también antideslizante ya sea en mojado o seco, de igual manera el piso debe estar contrastado con las paredes internas de la cabina y no debe contener perforaciones o grietas. (NTE INEN 3139 Accesibilidad de las personas al medio físico. Circulaciones verticales. Ascensores, 2018)

2.3.2 Dimensiones espacios de acceso, puertas.

2.3.2.1 Objeto y campo de aplicación.

La presente disposición decreta las medidas mínimas y máximas, y las respectivas propiedades o características que están obligas a cumplir las puertas y sus accesorios, con el objetivo de permitir el acceso a todas las personas; esta normativa es empleable a todas las puertas de utilización peatonal y espacios públicos, no es aplicable para puertas de evacuación, emergencia y de función determinada o accesos limitados. (Accesibilidad de las persoans al medio físico. Puertas. Requisitos., 2018)

Es necesario tomar en cuenta la accesibilidad que prestan las puertas tanto para el ingreso como para el egreso a un espacio determinado ya sea en el área laboral o en el espacio social, debido a que esta norma enmarca medidas necesarias para un real flujo sin obstáculos para las personas con o sin discapacidad.

2.3.2.2 Dimensiones.

El ancho libre mínimo de paso debe tener 1 000 mm y el alto libre mínimo de paso debe tener 2 050 mm, en puertas externas principales, mientras que el ancho libre mínimo de paso de las puertas internas debe tener 9 00 mm y el alto libre mínimo de paso debe tener 2 050 mm, comprendiendo de igual manera las puertas de acceso a cuartos de baño y baterías sanitarias, las mismas que deben cumplir con los requisitos de NTE INEN 2293; las manijas de cierre deben ser como palanca. (Accesibilidad de las personas al medio físico. Puertas. Requisitos., 2018)

2.3.2.2.1 Nivel de piso.

“El piso acabado del espacio de paso de la puerta no debe estar desniveladas las puertas internas y externas, mientras que las puertas corredizas, los rieles deben estar ausentes del nivel del piso” (Accesibilidad de las personas al medio físico. Puertas. Requisitos., 2018).

Figura 7. Área de piso elevado.

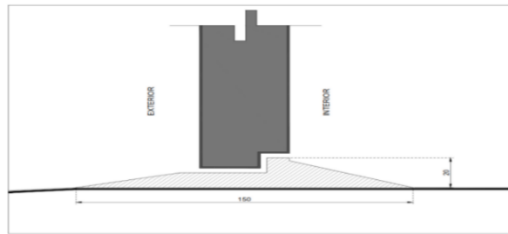


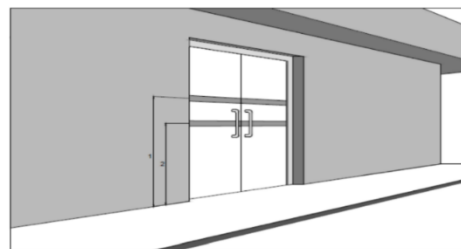
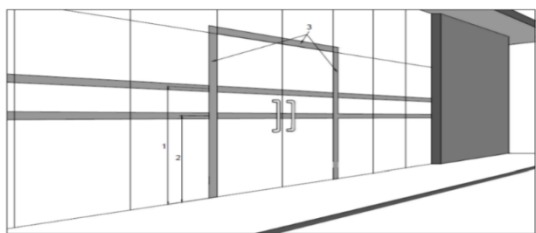
Imagen extraída de la (Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Puertas. Requisitos, 2018).

2.3.2.2.2 Mamparas y puertas transparentes.

Las mamparas transparentes y puertas deben presentar una visibilidad clara con franjas indicadoras, las mismas que deben estar ubicadas como mínimo dos continuas a dos alturas, una franja de altura de 9 00 mm a 1000 mm y la otra de 1 300 mm a 1 400 mm desde el nivel piso acabado, por otro lado, las puertas de cristal que formen parte de una mampara transparente, el perímetro externo del acceso debe estar señalado con la franja indicadora óptica. El ancho mínimo de estas franjas son de 75 mm y una

diferencia mínima de LRV de 30 puntos en relación con la superficie de fondo. (Accesibilidad de las personas al medio físico. Puertas. Requisitos., 2018)

Figura 8. Franjas indicadoras visuales en puertas y mamparas transparentes. **Figura 9.** Franjas indicadoras visuales en puertas transparentes.

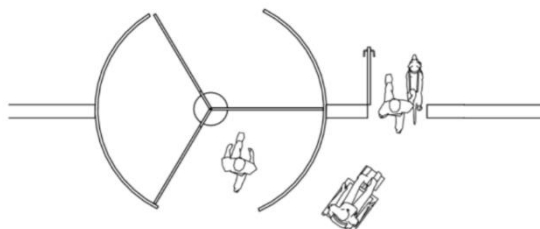


Imágenes extraídas de la (Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Puertas. Requisitos, 2018).

2.3.2.2.3 Puertas giratorias.

Deben ser grandes las puertas giratorias para posibilitar que sean empleadas con seguridad por una persona en silla de ruedas y su guía, las mismas que deben estar provistas de un mecanismo para mermar su velocidad o para frenar si están en presión o a resistencia, es importante que durante la utilización de una puerta giratoria debe encontrarse necesariamente otra puerta complementaria para ser usada en cualquier circunstancia. (Accesibilidad de las personas al medio físico. Puertas. Requisitos., 2018)

Figura 10. Puerta Giratoria y puerta complementaria.



Imágenes extraídas de la (Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Puertas. Requisitos, 2018).

2.3.3 Área higiénica sanitaria.

2.3.3.1 Objeto y campo de aplicación.

Esta disposición enmarca las condiciones obligatorias a cumplirse en las baterías sanitarias y cuartos de baño, como también los criterios de selección, colocación y repartición de los mismos, con el fin de permitir la accesibilidad y operatividad, esta disposición se cumplirá en todas las construcciones. (NTE INEN 2293: Accesibilidad de las personas al medio físico. Servicios Higiénicos, Cuarto de baño y baterías sanitarias. Requisitos, 2018)

En consecuencia, este cuerpo legal es de suma importancia debido a las necesidades fisiológicas y básicas de los trabajadores con o sin discapacidad, ya que por su condición se presencia muchos obstáculos en los espacios sanitarios, la mayor parte de estas áreas ya sean de instituciones públicas o privadas existe una inobservancia de esta normativa en cuanto a las adaptaciones para un adecuado acceso de los mismos.

2.3.3.2 Clasificación.

Se clasifica por su uso en: cuartos de baño y baterías sanitarias

“El cuarto de baño es un espacio de aseo o para saciar una necesidad biológica de las personas, es de utilización privada e individual, mientras que la batería sanitaria es de uso simultaneo” (NTE INEN 2293: Accesibilidad de las personas al medio físico. Servicios Higiénicos, Cuarto de baño y baterías sanitarias. Requisitos, 2018).

2.3.3.3 Requisitos.

En la instalación de aparatos sanitarios con accesorios, se han examinado tres agrupaciones de usuarios referente a su condición y talla, el primero con una talla menor a 1 340 mm que engloba a personas de estatura baja como niños; el segundo para personas con talla mayor a 1 340 mm que abarca a adultos, adolescentes y adultos mayores y, el tercero a personas o usuarios con discapacidad, donde los equipos, accesorios, distancias de acercamiento y utilización facilitan el acceso de los mismos.

Las construcciones públicas o privadas con acceso al conglomerado social deben tener por lo menos un cuarto de baño con sus respectivas adaptaciones y una cabina de igual forma adaptada para usuarios con movilidad limitada que obedezca con las medidas mínimas, espacios de giro que posibiliten suscribir un círculo de 1 500 mm de diámetro libre de impedimentos hasta una altura de 670 mm, lugares de acercamiento y utilización, dentro de los mismos deben incorporar por lo menos un inodoro y lavabo, con una puerta que se abre hacia afuera. (NTE INEN 2293: Accesibilidad de las personas al medio físico. Servicios Higiénicos, Cuarto de baño y baterías sanitarias. Requisitos, 2018)

2.3.3.4 Cuarto de baño.

El cuarto de baño o una cabina acoplada son aquellas áreas que obedecen con requisitos concretos tanto en medidas como en instalaciones y en aparatos sanitarios para ser empleados por personas en situación de discapacidad o movilidad reducida, es menester tener en consideración las áreas de actividad tanto de acercamiento como de utilización de cada aparato sanitario y sus respectivos accesorios, y el área libre para ejecutar una maniobra de giro de 360°, en otras palabras, una circunferencia de 1 500 mm de diámetro sin impedimentos hasta una altura de 670 mm para posibilitar el paso de las extremidades inferiores de una persona en silla de ruedas bajo el lavabo.

Los espacios de acercamiento y de utilización en cuartos de baño acondicionados y cabinas también acondicionadas en baterías sanitarias deben carecer de todo impedimento hasta una altura de 670 mm medidos desde el piso acabado y no podrá ser inferior por el barrido de la puerta. (NTE INEN 2293: Accesibilidad de las personas al medio físico. Servicios Higiénicos, Cuarto de baño y baterías sanitarias. Requisitos, 2018)

Figura 11. Espacio de maniobra.

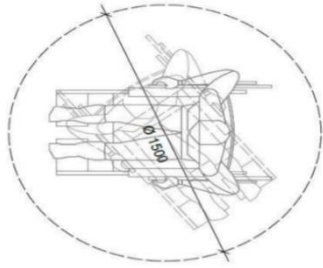
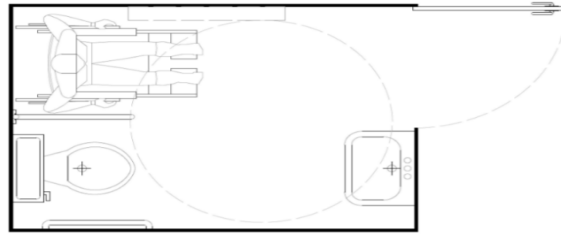


Figura 12. Baño para movilidad reducida.



Imágenes extraídas de la (Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Servicios higiénicos, cuartos de baño y baterías sanitarias. Requisitos, 2018).

2.3.3.5 Barras de apoyo.

Se debe colocar las barras de apoyo horizontales a una altura de 750 mm para su utilización, cuando está en posición horizontal, las mismas tendrán una resistencia de fuerza 1 KN concentrada en distinta posición y dirección, en el caso de ser de metal serán inoxidable y de fácil aseo, su color estará diferenciado frente a la pared, por lo que es necesario colocar una barra de apoyo en los dos lados del inodoro a una longitud de 350 mm del eje del inodoro, de igual manera en los inodoros que no posean tanque se debe colocar una barra de apoyo posterior.

Por otra parte, deben poseer un diámetro externo entre 32 mm a 51 mm las barras de apoyo de sección circular, mientras que las barras de apoyo de sección no circular tendrán una longitud máxima de 51 mm en el eje de superior distancia y un perímetro entre 100 mm y 120 mm. (NTE INEN 2293: Accesibilidad de las personas al medio físico. Servicios Higiénicos, Cuarto de baño y baterias sanitarias. Requisitos, 2018)

Figura 13. Sección de las barras de apoyo.

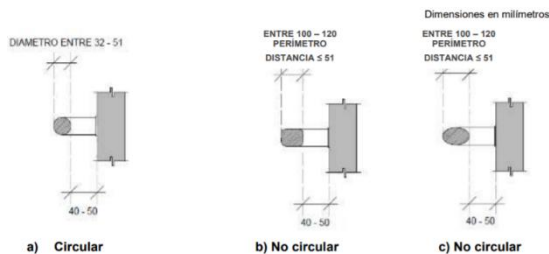
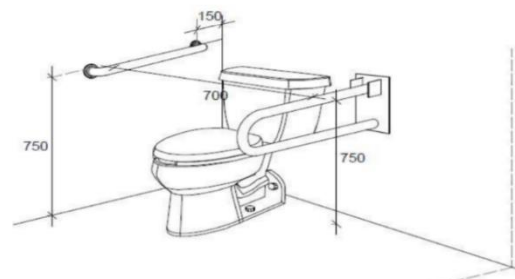


Figura 14. Barras de apoyo en inodoro.



Imágenes extraídas de la (Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Servicios higiénicos, cuartos de baño y baterías sanitarias. Requisitos, 2018).

2.3.3.6 Cambiador de pañales.

“Es necesario instalar un cambiador de pañal por género en baterías sanitarias o dentro de la cabina acondicionada cuando esta es alejada de las baterías sanitarias, en un entorno neutral adjunto a las baterías sanitarias” (NTE INEN 2293: Accesibilidad de las personas al medio físico. Servicios Higiénicos, Cuarto de baño y baterías sanitarias. Requisitos, 2018).

“Es necesario que este colocado el plano de trabajo del cambiador de pañal a una altura de 850 a 950 mm calculados desde el nivel de piso acabado” (NTE INEN 2293: Accesibilidad de las personas al medio físico. Servicios Higiénicos, Cuarto de baño y baterías sanitarias. Requisitos, 2018).

Figura 15. Cambiador de pañales - Vista lateral.

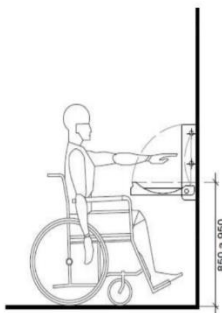


Imagen extraída de la (Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Servicios higiénicos, cuartos de baño y baterías sanitarias. Requisitos, 2018).

2.3.3.7 Pulsador de asistencia.

Es necesario disponer en la cabina acoplada de un mecanismo por medio del cual se pueda transmitir una llamada de ayuda, que permita accionar a través de un cordón rojo de halar que borde el perímetro de la cabina a una altitud de 300 mm o dos pulsadores de ayuda, el inferior localizado a una altitud de 300 mm y el superior localizado en una altitud entre 800 y 1000 mm, el color de los pulsadores debe tener contraste frente al color de las paredes internas de la cabina.

Debe ser sonoro y visual el mecanismo de llamada de ayuda o asistencia, colocados en la parte exterior del dintel, o sobre o junto al vano de acceso a la cabina. (NTE INEN 2293: Accesibilidad de las personas al medio físico. Servicios Higiénicos, Cuarto de baño y baterías sanitarias. Requisitos, 2018)

2.3.4 Edificios, agarraderas, bordillos, pasamanos.

2.3.4.1 Objeto.

“Esta disposición decreta los requerimientos que tendrán que cumplir los pasamanos y bordillos que se emplean como adición de movilidad peatonal” (Accesibilidad De Las Personas Al Medio Físico. Edificaciones. Bordillos Y Pasamanos. Requisitos, 2016).

Son de vital importancia los pasamanos por el hecho de que es un soporte para el desplazamiento del cuerpo, que contribuye favorablemente con la estabilidad y confianza al momento de ascender y descender de las respectivas edificaciones los trabajadores con o sin discapacidad en su entorno laboral.

2.3.4.2 Bordillo de seguridad.

En la totalidad de desniveles para la circulación mayores a 100 mm en relación a los sectores contiguos en donde no presenten un tráfico transversal, obligatoriamente tendrán bordillos de seguridad de una altitud de 100 mm, los mismos que deben ser resistentes a colisiones. (Accesibilidad De Las Personas Al Medio Físico. Edificaciones. Bordillos Y Pasamanos. Requisitos, 2016)

2.3.4.3 Topes de bastón.

Son componentes que se emplean para ofrecer una orientación para las personas que usan bastón de asistencia, se ubican hasta una altitud de 300 mm calculados desde el plano de la huella, mientras que en escaleras o circulaciones peatonales conducen todo el trayecto, los mismos que poseen una competencia de seguridad en el caso de utilización de personas en sillas de ruedas o niños, entre otros. (Accesibilidad De Las Personas Al Medio Físico. Edificaciones. Bordillos Y Pasamanos. Requisitos, 2016)

Figura 16. Bordillo de seguridad.

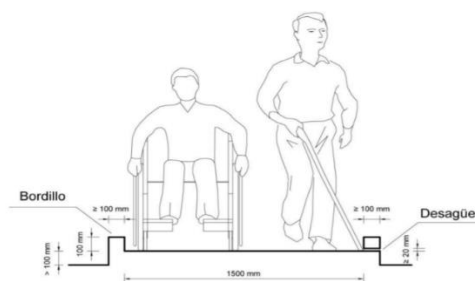


Imagen extraída de la (Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificaciones. Bordillos y pasamanos. Requisitos, 2016).

2.3.4.4 Pasamanos.

Deben ser ubicados a una altitud entre 850 mm y 950 mm calculados verticalmente en su perspectiva sobre el nivel del piso acabado, mientras que en las rampas se colocará otro a una altitud entre 600 mm y 750 mm, la elevación de los pasamanos será igual en el principio, descansos y final.

En cuanto a la forma del pasamano deber ser ergonómico, en las zonas circulares la distancia del diámetro menor debe encontrarse entre 40 mm y 50 mm.

Entre pared y pasamano deberá tener una separación igual o mayor a 40 mm, deben ser elaborados los pasamanos con componentes resistentes y estar adheridos a un parámetro vertical, los extremos de los mismos deben estar ondulados en dirección a la pared y no deben interrumpir el entorno de recorrido. (Accesibilidad

De Las Personas Al Medio Físico. Edificaciones. Bordillos Y Pasamanos. Requisitos, 2016)

Figura 17. Pasamanos.

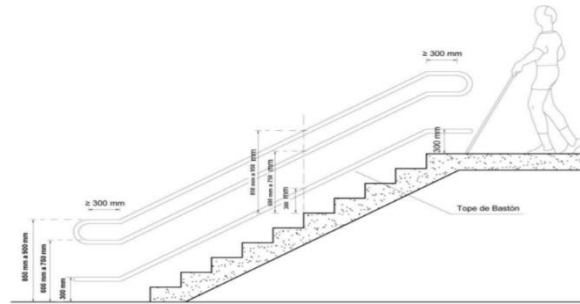


Imagen extraída de la (Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificaciones. Bordillos y pasamanos. Requisitos, 2016).

2.3.5 Dimensiones de corredores y pasillos de edificaciones.

En los edificios de uso público y áreas de utilización colectiva, los corredores tendrán un ancho mínimo de 1 200 mm, se debe proveer en el caso de movilización simultanea de una persona a pie y otra en silla de ruedas, andador, etc, el ancho será de 1 500 mm, mientras que en el caso de una movilización simultanea de dos personas con andador, sillas de ruedas, etc., el ancho mínimo sin impedimentos será de 1 800 mm.

Cuando existan giros en los corredores es necesario que los anchos tengan contrastes en todo su recorrido, estos deben carecer de impedimentos en todo el ancho excepto en áreas donde se deba colocar componentes obligatorios, por lo que se debe conservar una altitud de 2 050 mm desde el nivel de piso acabado. (NTE INEN 2247. Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificaciones. Corredores y pasillos. Características generales, 2016)

Figura 18. Ancho libre en corredores

y pasillos.

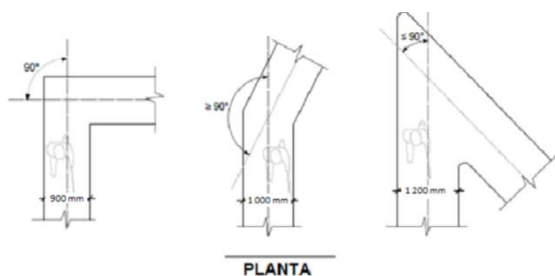
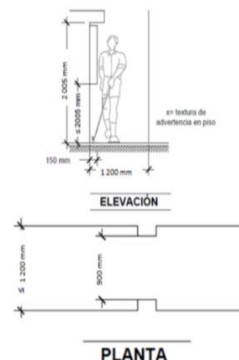


Figura 19. Reducciones localizadas en

Corredores.



Imágenes extraídas de la (Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificaciones. Corredores y pasillos. Características generales, 2016).

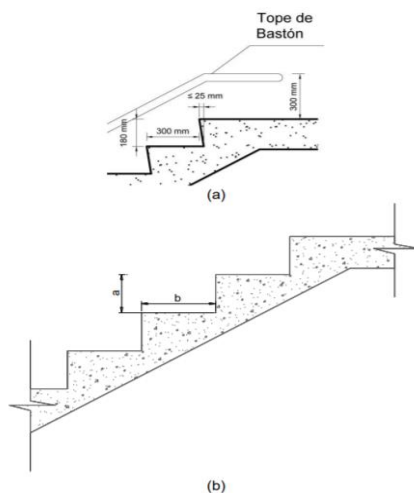
2.3.6 Edificios, escaleras.

2.3.6.1 Dimensiones de peldaño y tramo.

En el peldaño la longitud mínima de la huella (plano horizontal en donde descansa el pie) será de 280 mm, mientras que la longitud máxima de la contrahuella (longitud vertical entre huellas contiguas o entre el descanso y el siguiente) será de 180 mm en gradas con acceso al público.

Tramo: existe escaleras de empleo particular, de acceso al público y escaleras compensadas y de caracol, las primeras tendrán hasta 15 escalones, sin descanso; las segundas tendrán 10 escalones, sin descanso y las terceras tendrán un máximo de 18 escalones. (Accesibilidad de las personas al medio físico. circulaciones verticales. escaleras. requisitos, 2016)

Figura 20. Representación de huella y contrahuella en escaleras.

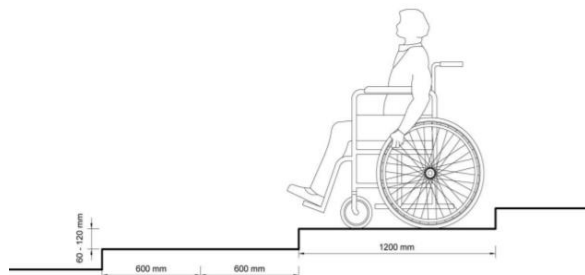


Imágenes extraídas de la (Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Circulaciones verticales. Escaleras. Requisitos, 2016).

2.3.6.2 Escaleras para casos especiales.

En las ocasiones que se determine agrandar por diseño el fondo de la huella, la longitud entera de la misma debe valorar en módulos de 60 cm totales, conservando una longitud de contrahuella no menor de 18 cm, en el caso de que se desee privilegiar el empleo de una escalera por parte de personas en silla de ruedas, con andador, entre otras, la longitud de la huella será de 120 cm, permitiendo aumentar en módulos de 60 cm enteros, posibilitando que la huella se desempeñe como un descanso; la longitud de la contrahuella no será menor a 6 cm ni mayor a 12 cm. (Accesibilidad de las personas al medio físico. circulaciones verticales. escaleras. requisitos, 2016)

Figura 21. Escaleras especiales- movilidad reducida.



Imágenes extraídas de la (Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Circulaciones verticales. Escaleras. Requisitos, 2016).

2.3.7 Edificios, rampas fijas.

2.3.7.1 Objeto.

“Se encuentra en esta normativa peculiaridades que deben cumplir las rampas que se fabriquen o dispongan en los espacios cimentados, urbanos y arquitectónicos con el fin de facilitar la accesibilidad de las personas” (NTE INEN 2245: Accesibilidad de las personas al medio físico. Rampas, 2016).

2.3.7.2 Requisitos generales.

Se debe observar en el diseño de una rampa el área de desplazamiento compuesto por la altitud y el ancho libre de paso, pero en el caso de la utilización de la rampa por parte de una persona con movilidad limitada es necesario tener en consideración los entornos de maniobra.

La distancia horizontal máxima de una rampa menor o igual al 8 % de inclinación debería ser de 10 000 mm y para rampas del 12 % de inclinación debería ser de 3000 mm, cabe aclarar que al cumplir estos requisitos se debe adherir descansos, por lo que la longitud mínima libre de desplazamiento debería ser de 12000 mm. (NTE INEN 2245: Accesibilidad de las personas al medio físico. Rampas, 2016)

2.3.7.3 Dimensiones.

2.3.7.3.1 Pendientes longitudinales.

Los rangos de inclinaciones longitudinales máximas se implantan para los tramos de rampa entre descansos en competencia a la longitud de los mismos, calculados en su proyección horizontal, que son hasta de 10 m: 8%; hasta 2 m: 12% y hasta 3 m: 12 % en edificaciones existentes. (NTE INEN 2245: Accesibilidad de las personas al medio físico. Rampas, 2016)

Figura 22. Pendientes longitudinales.

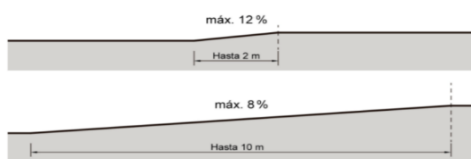


Imagen extraída de la (Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Rampas, 2016).

2.3.7.3.2 Pendiente transversal.

“Estas inclinaciones máximo se establecen en el 2%” (NTE INEN 2245: Accesibilidad de las personas al medio físico. Rampas, 2016).

Figura 23. Pendiente transversal y ancho mínimo.

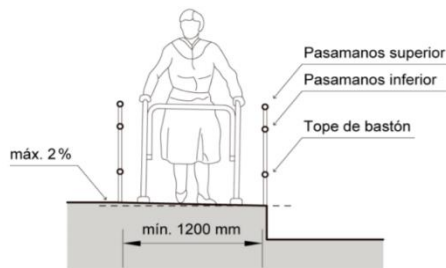


Imagen extraída de la (Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Rampas, 2016).

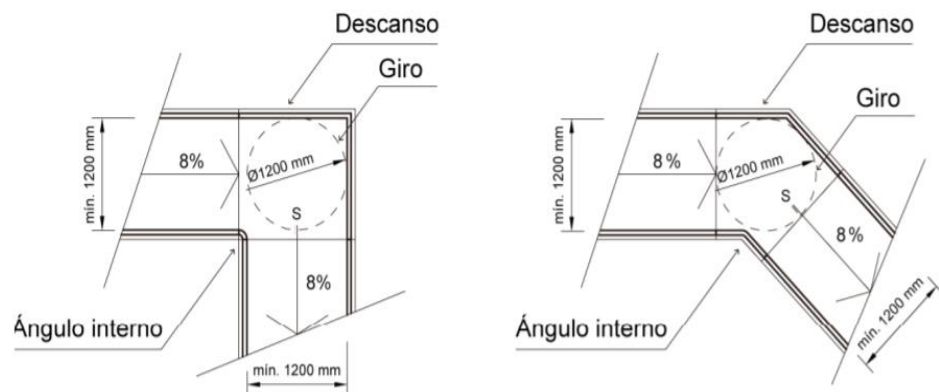
2.3.7.3.3 Ancho mínimo.

“En este ancho mínimo libre carente de rampas será de 1200 mm, interpretado entre pasamanos” (NTE INEN 2245: Accesibilidad de las personas al medio físico. Rampas, 2016)

2.3.7.3.4 Descansos.

Se ubicarán los descansos entre trechos y delante de cualquier figura de acceso, y contendrán las siguientes peculiaridades que son: la extensión del descanso tendrá una longitud mínima ausente de impedimentos de 1200 mm; completamente los descansos posibilitarán inscribir una circunferencia de diámetro mínimo sin impedimentos de 1200 mm y por último cuando se encuentre una longitud entre dos descansos de hasta 800 mm, no hay la posibilidad de colocar una rampa entre ellos. (NTE INEN 2245: Accesibilidad de las personas al medio físico. Rampas, 2016)

Figura 24. Descanso, giro y ángulo interno.



Imágenes extraídas de la (Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Rampas, 2016).

2.3.8 Estacionamiento.

2.3.8.1 Objeto y campo de aplicación.

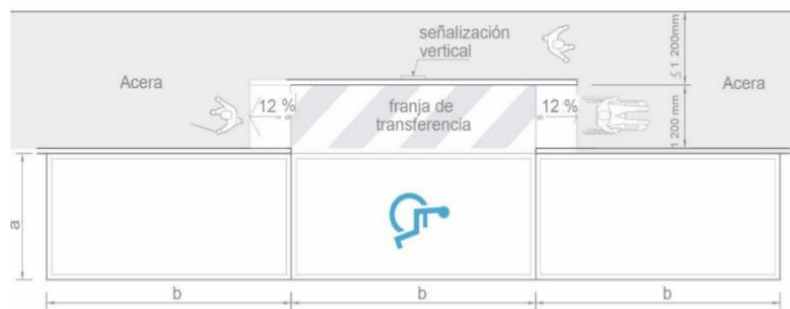
“Esta normativa instauro los requerimientos que tendrán las plazas de estacionamiento de los vehículos” (Accesibilidad de las personas al medio físico Estacionamientos, 2016).

2.3.8.2 Plazas de estacionamiento preferenciales.

“Las medidas mínimas deben ser de ancho 2 400 mm; longitud 5 000 mm; altitud mínima de 2 200 mm y franja de transferencia 1 200 mm” (Accesibilidad de las personas al medio físico Estacionamientos, 2016).

“Cabe mencionar que existe diversos tipos de plazas de estacionamientos de vehículos para personas en situación de discapacidad o movilidad limitada” (Accesibilidad de las personas al medio físico Estacionamientos, 2016).

Figura 25. Plazas de estacionamiento en paralelo para personas con discapacidad

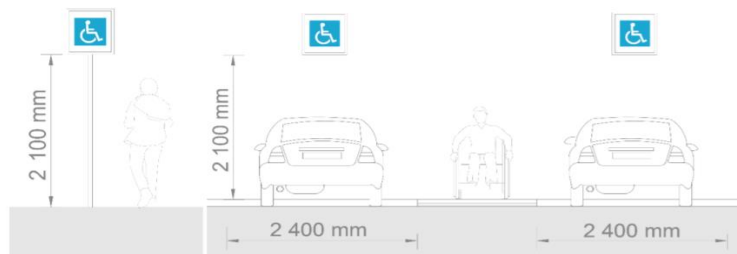


Imágenes extraídas de la (Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Estacionamientos, 2016).

2.3.8.2.1 Generalidades.

Es necesario establecer una reserva estable de plazas asignadas para vehículos que pertenezcan o trasladen a personas en situación de discapacidad o con movilidad limitada, entre otras, a razón de una plaza de estacionamiento por cada 25 sitios, exceptuando las plazas de la vía pública que deben ser 2 por cada 100 plazas de estacionamiento. (Accesibilidad de las personas al medio físico Estacionamientos, 2016)

Figura 27. Señalización vertical para plazas de estacionamiento para personas con discapacidad y movilidad reducida.



Imágenes extraídas de la (Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Estacionamientos, 2016).

2.4 Señalética que se deben implementar en el lugar de trabajo de las personas con discapacidad según el Reglamento Técnico Ecuatoriano RTE INEN 042 “Accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico”

2.4.1 Símbolo de no vidente y baja visión.

2.4.1.1 Definición de persona no vidente y persona de baja visión.

La expresión o término de no vidente y baja visión tienen significados distintos, debido a que la persona no vidente carece de la capacidad visual, mientras que la persona con baja visión tiene una pérdida del sentido de la vista, la misma que no se puede reparar con cirugía, lentes, entre otros medios de tratamientos. (Webmati, 2017)

La persona que posee discapacidad visual es más dificultosa o están impedidos en efectuar acciones de su cotidianidad común, como identificar rasgos físicos, lectura, traslados, y más actividades de su entorno laboral y social.

2.4.1.2 Objeto.

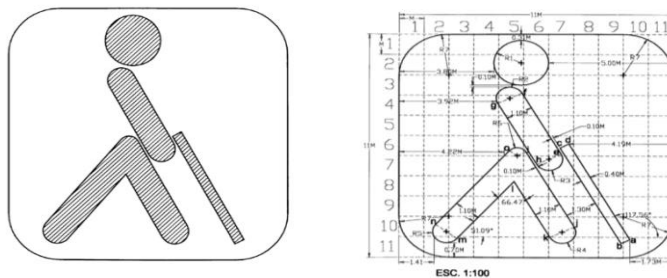
Esta disposición implanta la imagen de un símbolo utilizado para indicar sobre la presencia de una persona no vidente y baja visión, con el fin de señalar lo que es empleable directamente o donde se les entrega cierto servicio especial para ellas. (Accesibilidad de las personas al medio físico. símbolo de no vidente y baja visión., 2012)

Por lo que esto se debe tomar en consideración por parte de los empleadores e implementar en el área laboral para un mejor desempeño en la accesibilidad de los trabajadores con discapacidad y de esta manera obtener mejores réditos productivos para las empresas e instituciones y así alcanzar la pretendida inclusión laboral.

2.4.1.3 Requisitos.

El presente símbolo consiste en una representación estilizada de una persona en movimiento con asistencia de un bastón para localizar inclinaciones, gradientes, texturas y cosas; la representación o imagen debe consistir de una figura de color blanco sobre un fondo de color azul, y, por último, las medidas deben estar acorde con la distancia o longitud del observador “NTE INEN 878”. (Accesibilidad de las personas al medio físico. símbolo de no vidente y baja visión., 2012)

Figura 28. Símbolo de no vidente.



Imágenes extraídas de la (Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Símbolo de no vidente y baja visión., 2012).

2.4.2 Símbolo de sordera e hipoacusia o dificultades sensoriales.

2.4.2.1 Definición de sordera e hipoacusia o dificultades sensoriales.

Se entiende por sordera a la ausencia total de la disposición auditiva, por otra parte, la hipoacusia hace referencia a la desaparición parcial de la posibilidad auditiva que padece una persona, mientras que los impedimentos sensoriales se generan al momento que las personas presentan dificultades para conducir la información que captan por medio de las sensaciones o sentidos. (Aparatos auditivos México, 2017)

2.4.2.2 Objeto.

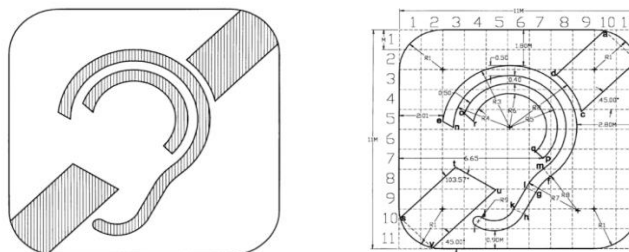
Esta normativa instauro la imagen que abarca el símbolo utilizado para dar a conocer la presencia de personas con hipoacusia, sordera o problemas sensoriales para indicar lo que es apropiado para ser utilizado o donde se les ofrece alguna asistencia particular a las mismas. (Accesibilidad de las personas al medio físico. símbolo de sordera e hipoacusia o dificultades sensoriales, 2012)

Con respecto a este tipo de discapacidad auditiva es muy importante la señalización en su espacio de trabajo, debido a que el colectivo social y laboral desconoce aún el lenguaje inclusivo para una apropiada comunicación, dicha señalización debe estar ubicada en la parte más visible del área laboral, para que de esta forma se pueda identificar su discapacidad.

2.4.2.3 Requisitos.

Símbolo que comprende la imagen estilizada de una oreja y una banda diagonal, tanto la banda y la imagen son de color blanco sobre un cimiento de color azul y las medidas deben estar conforme con la longitud del observador “NTE INEN 878”. (Accesibilidad de las personas al medio físico. símbolo de sordera e hipoacusia o dificultades sensoriales, 2012)

Figura 29. Símbolo de sordera.



Imágenes extraídas de la (Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Símbolo de sordera e hipoacusia o dificultades sensoriales., 2012).

2.4.3 Símbolo gráfico.

2.4.3.1 Objeto.

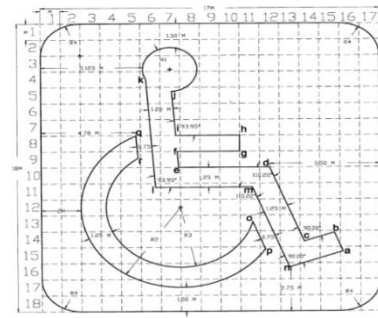
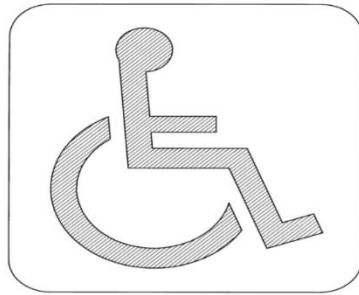
Esta disposición constituye en una imagen que encierra el signo empleado para dar a conocer al público, que lo trazado es utilizable, franqueable y accesible por personas en situación de discapacidad o movilidad reducida. (Accesibilidad de las personas al medio físico. símbolo gráfico. características generales, 2012)

Esta figura generalmente se lo encuentra en diversos ámbitos laborales y sociales, debido a que hace referencia a espacios preferenciales para las personas en situación de discapacidad o con una movilidad limitada, pero existe un alto grado de instituciones o empresas públicas y privadas carentes de las respectivas simbologías para dar a conocer las correspondientes discapacidades que pueden presentar los trabajadores de una determinada institución.

2.4.3.2 Requisitos.

Las medidas deben estar conforme con la distancia del espectador “NTE INEN 439 Y 2 239”; este signo representa la imagen estilizada de una persona en silla de ruedas; la figura debe ser de color blanco sobre un fondo de color azul, la misma que debe mirar hacia la derecha. (Accesibilidad de las personas al medio físico. símbolo gráfico. características generales, 2012)

Figura 30. Símbolo de persona en silla de ruedas.



Imágenes extraídas de la (Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Símbolo gráfico. Características generales., 2012).

CAPÍTULO 3

3. Los derechos y garantías vulnerados de las personas con discapacidad dentro de la relación laboral

En el Ecuador existe normativa que garantiza a las personas con discapacidad a acceder a fuentes laborales en instituciones públicas y privadas, las cuales deben brindar una adecuada y fácil accesibilidad al respectivo entorno laboral, ya que por medio de esta el trabajador con discapacidad ya sea visual, auditiva, psicosocial, física, etc; podrá realizar de una manera eficiente sus actividades laborales encomendadas por su empleador.

En la progresividad de los años ha ido evolucionado la inclusión laboral dando como resultado la disminución de la discriminación, pero aún falta mucho para la reducción de transgresiones hacia los derechos y garantías laborales de este grupo vulnerable de la sociedad.

3.1 Constitución de la República del Ecuador 2008

Es necesario empezar analizando la Constitución del 2008, la misma que es el tronco que sostiene la legislación ecuatoriana y se la considera como garantista de derechos, en donde consecuentemente se encuentran inmersas las personas en situación de discapacidad, por lo que es indispensable destacar los artículos fundamentales que garantizan los derechos en pro de este grupo de atención prioritaria, los que con frecuencia se encuentran trasgredidos en el entorno laboral.

Los grupos de atención prioritaria en donde están incluidas las personas con discapacidad poseen los mismos derechos que las demás personas regulares, es decir, que el derecho de igualdad estipulado en la Carta Magna es la base fundamental en el amparo y defensa legal

de este grupo vulnerable, así como lo detalla en su artículo 11 numeral 2 este cuerpo legal, disponiendo que “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, (...), discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, (...). La ley sancionará toda forma de discriminación...” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008).

A la discriminación se la entiende como una forma de excluir o tratar de una manera distinta o dañina a una persona por características peculiares que presenta esta. Es decir, discriminar es perjudicar los derechos y garantías de una persona dando lugar a la desigualdad en general, por el simple hecho de pertenecer a un grupo vulnerable, tener alguna creencia, por su economía, etc.

La sociedad en general tiene el deber de tratar y ser tratada con equidad de derechos, a pesar de esto existe un gran número de personas en situación de discapacidad que son discriminadas en el ámbito laboral debido a la carencia de accesibilidad, comunicación, falta de información, generando un quebrantamiento en sus derechos esenciales, por lo que se percibe la vulneración del artículo 16 numeral 4 de la Carta Magna que dispone “el acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y a otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008).

La normativa precedente se constituye de primordial uso hacia todo el conglomerado social pero esencialmente para las personas con discapacidad, ya que es un grupo de atención prioritaria y por su condición muchas de ellas están impedidas de exigir el cumplimiento de sus derechos autónomamente, por ende, el Estado tiene el deber y la obligación de cumplir y hacer cumplir con lo consagrado en la Constitución y demás normativa vigente.

Si bien es cierto el entorno laboral ha evolucionado en estos últimos años, en cuanto al trato hacia las personas en situación de discapacidad, por la lucha constante que se visualiza en los medios de comunicación y redes sociales, no obstante se encuentra presente la continua queja de los mismos por malos tratos, estigmas, entre otras vulneraciones hacia sus derechos y garantías laborales, ya que es muy pronunciada la mínima importancia que entrega el Estado a favor de este grupo de atención prioritaria, por la exigua capacitación que dotan las instituciones públicas a sus colaboradores (servidores públicos) para una correcta y apropiada atención, comunicación, asistencia, entre otras formas de tratar con una persona con discapacidad, por esta razón se estaría transgrediendo el artículo 47 numeral 11 del mismo cuerpo legal que establece “el acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008); por la falta de una adecuada capacitación por parte de las instituciones públicas sobre el trato y la asistencia apropiada hacia las/los trabajadores y usuarios con discapacidad.

El derecho al trabajo se genera de un fundamento legal, el cual es, que el Estado es el protector y encargado de asegurar al trabajador su dignidad al mismo, no obstante, este derecho es irrenunciable debido a que es inherente del ser humano y da origen a un sustento digno para sí o su familia, tal como lo dispone el artículo 33 de la Carta Magna “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad...” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008).

Mediante el trabajo que se constituye como un derecho, las personas en situación de discapacidad pueden llevar una vida independiente, por esta razón las instituciones ya sean

públicas o privadas están en la obligación de ofrecer puestos laborales acorde a las capacidades de este grupo de atención prioritaria, dando lugar a lo que dispone el artículo 47 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” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008) y el artículo 330 de la Constitución manifestando que “se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad...” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008).

La Constitución menciona sobre el acceso adecuado que deben disponer las personas con discapacidad en el entorno laboral y social, pero en la realidad se visualiza muy exigüamente la aplicación de este, debido a que en el ámbito urbano y rural las normativas con respecto a la accesibilidad adecuada muchas veces se las inobserva, dando una vulneración al artículo 47 numeral 10 que establece “el acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008), originando inconvenientes a este grupo de atención prioritaria al momento de querer acceder a un bien o servicio público o privado.

La normativa mencionada establece que las personas en situación de discapacidad estarán integradas a proyectos tanto sociales como laborales, con el objetivo de que este grupo poblacional vulnerable estén en la posibilidad de vencer sus obstáculos y así constituirse como una pieza fundamental para el desarrollo económico y social del país.

3.2 Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

En la presente Convención se dedica a unir o enlazar los derechos de las personas en situación de discapacidad, las naciones que integran esta Convención pactan en fomentar, amparar y consolidar el absoluto goce en equidad de todas las libertades esenciales y derechos humanos de las personas en situación de discapacidad e impulsar la consideración y el respeto de su integridad propia.

Este instrumento normativo internacional pretende una modificación de estructuras orientadas a la discapacidad en el traspaso de un patrón en donde las personas en esta situación son atendidas como materia clínica, mendicidad y defensa colectiva, a una figura en donde las personas con discapacidad se las valida como acreedores de derechos humanos. Dinámicas para tomar acciones que intervienen en su ciclo vital y competentes en la exigencia de sus derechos y garantías.

La validación de esta Convención esclarece en cuanto a la discapacidad que es un asunto netamente de derechos humanos, es decir que las personas en situación de discapacidad no son piezas de proyectos de compasión o socorro, sino, por lo contrario, son personas que igualmente están vinculadas con los derechos humanos en la cual debe estar ausente la discriminación, así como lo establece el artículo 4 numeral 1 literales a, b, e:

Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a:

- a. Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;
- b. Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación

contra las personas con discapacidad; e. Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discriminen por motivos de discapacidad...(CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, 2008)

Y de igual manera el artículo 5 del mismo cuerpo legal que dispone sobre la no discriminación y la equidad de derechos en su numerales 1, 2, 3 y 4 en donde manifiesta que:

1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella, y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. 2. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo. 3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables. 4. No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad. (CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, 2008)

Así pues, los inconvenientes laborales que soportan las personas con discapacidad no deben suprimirse como producto de la bondad, ya sea de gobiernos o de terceras personas, si no por lo contrario, se las debe descartar porque estos inconvenientes transgreden el pleno ejercicio y disfrute de los derechos humanos en los que la sociedad en general se encuentra vinculada.

Desde este punto de vista se estima que los obstáculos del entorno laboral, como son los impedimentos físicos y las posturas dañinas en donde las personas con discapacidad las confrontan en su diario vivir y son las barreras que complican el completo goce de los derechos humanos, los mismos que son inherentes de este grupo vulnerable.

Esta Convención es exclusivamente para las personas con discapacidad, con frecuencia se presenta la discriminación de los derechos y garantías a este grupo de atención prioritaria, en donde la referida Convención promueve conceptos claros y la ejecución de fundamentos

de derechos humanos, instaure procesos nacionales e internacionales con el objetivo de controlar de una manera real los derechos y principios de las personas en situación de discapacidad.

Es menester destacar que la presente Convención es un suplemento de los tratados internacionales actuales relacionados a los derechos humanos, el mismo que es una herramienta fundamental para los trabajadores con discapacidad debido a que se estimula la valoración de aptitudes, tal como lo consagra el artículo 8 numeral 2 literal iii “promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral...”

(CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, 2008); lo cual, pocas veces se efectiviza debido a la constante discriminación existente en la sociedad entorno a la actividad laboral.

En el tejido social se presentan una variedad de personas con distintos tipos de discapacidades, por lo que, al momento de hacer uso de ciertos espacios públicos y privados ya sea en el ámbito laboral como social se encuentran limitadas en su desplazamiento, por la falta de adecuaciones necesarias para una óptima accesibilidad al medio físico, contraviniendo de esta manera los derechos y garantías referente a la accesibilidad de las personas en situación de discapacidad y consecuentemente vulnerando el artículo 9 de este cuerpo legal referente a la accesibilidad, que dispone:

1. A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, (...): a. Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como instalaciones médicas, lugares de trabajo (...).
2. Los Estados Partes también adoptarán las medidas pertinentes para: Desarrollar, promulgar y supervisar la

aplicación de normas mínimas y directrices sobre la accesibilidad de las instalaciones (...); a. Asegurar que las entidades privadas que proporcionan instalaciones y servicios abiertos al público o de uso público tengan en cuenta todos los aspectos de su accesibilidad para las personas con discapacidad. (CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, 2008)

No obstante, aún existen barreras al momento de ingresar a instituciones o empresas públicas y privadas, y a una restricción en la movilización de una manera autónoma de las personas con discapacidad, transgrediendo el artículo 20 literales a y b, de esta Convención que estipula:

Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas para asegurar que las personas con discapacidad gocen de movilidad personal (...): a. Facilitar la movilidad personal de las personas con discapacidad en la forma y en el momento que deseen (...); b. Facilitar el acceso de las personas con discapacidad a formas de asistencia... (CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, 2008)

De esta forma se plasma la relevancia de la accesibilidad y como involucra su factibilidad en el entorno laboral y social, por lo que en la presente normativa internacional lleva consigo una disposición beneficiosa en el contacto entre personas en situación de discapacidad y personas regulares, debido a que la incorporación de barandillas, rampas, señalética, topes de bastón, ascensores, entre otras asistencias, no son únicamente para las personas en situación de discapacidad, ya que estas formas de apoyo en general acrecienta el sentido y conciencia de todo el entramado social, sobre todo compromete en gran medida el cumplimiento de estas por parte del Estado.

Esta Convención de igual manera hace alusión del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, el mismo que garantiza la obtención de una actividad laboral digna con ausencia de toda clase de discriminación, predominando la equidad de derechos laborales debido a la importancia global como fuente de sustentabilidad económico - social, tal como lo dispone el artículo 27 numeral 1 literales a, b, c, g, h, i:

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; (...) entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. (...): a. Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, (...); b. Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, (...); c. Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, (...); g. Emplear a personas con discapacidad en el sector público; h. Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado (...); i. Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo... (CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, 2008)

Hoy en día, por el azote global de la pandemia “COVID-19” ha causado grandes y graves vulneraciones hacia los derechos laborales en la relación empleador- trabajador, surgiendo de esta manera despidos intempestivos en masa, en donde se ven involucradas las personas con discapacidad.

3.3 Código del Trabajo

El Código del Trabajo ecuatoriano es un cuerpo legal dirigido a regular y proteger todos los aspectos jurídicos laborales de los trabajadores a nivel nacional, a partir del 2006 se instaure la inclusión laboral dirigida a las personas en situación de discapacidad, pasando a ser considerado este grupo vulnerable como fuerza productiva para el desarrollo económico-social del país.

Se han creado sistemas con el propósito de dignificar a las personas con discapacidad, impulsando su intervención en el medio productivo laboral, dando como resultado a que no sean considerados como un lastre para el entramado social y de esta manera pasando a ser elementos activos y contribuidores en el avance y evolución de la misma.

En décadas pasadas por la falta de promoción en el entendimiento de la discapacidad se han visualizado muchas transgresiones en sus derechos y garantías laborales, en la actualidad

se ha comprendido que las personas en situación de discapacidad poseen las mismas garantías y derechos en igualdad de condiciones al entramado social, pero es necesario tener conocimiento que cualquier tipo de discapacidad es un obstáculo en ciertas circunstancias, por esta razón deben disponer de algún amparo o protección.

En el procedimiento de la incorporación laboral de una persona en situación de discapacidad es necesario acogerse a disposiciones que den una garantía en la estabilidad y acceso a su puesto de trabajo, acatando y respetando el tipo de discapacidad y lo que dispone la normativa legal vigente a favor de este grupo de atención prioritaria.

En cuanto al Código del Trabajo ecuatoriano vigente se destacan artículos concretos y precisos de lo que significa el trabajo, por lo que en el artículo 2 dispone que “el trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes” (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2005), en el cual las personas con discapacidad de igual manera se encuentran vinculadas debido a que es un derecho inherente del ser humano, el mismo que es irrenunciable, así como lo determina el artículo 4 del mismo cuerpo legal “los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.”

Este instrumento legal consagra numerosos beneficios y provechos para los trabajadores con o sin discapacidad, procura proporcionar mayores garantías y derechos para que de esta manera puedan gozar de calma y tener un equilibrio, respeto, etc; debido a que generalmente se pensaba que los empleadores como son los propietarios, generadores del valor monetario, comúnmente abusaban de su poder y en variados momentos los colaboradores eran denigrados y consecuentemente despedidos arbitrariamente sin consideración y sin la remuneración respectiva.

No obstante, por todas las transgresiones que se observaban en la relación entre empleador-trabajador y eliminar toda forma de vulneración, a los empleadores se les impone por parte del Estado a ejecutar todo lo elemental para las personas en situación de discapacidad logren cumplir sus labores de manera apropiada y protegida, las mismas que debe estar acorde a la Ley Orgánica de Discapacidades y todo cuerpo legal complementario a favor de este grupo de atención prioritaria.

Por lo tanto, cabe recalcar que el Estado como garantista de derechos dispone la contratación del 4% de personas con discapacidad enfocada su visión en la denominada inclusión laboral, por ende, se ha constituido en el artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo sobre las obligaciones que tiene el empleador con sus trabajadores determinado que:

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años... (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2005)

Por esta consideración normativa se ha determinado la contratación indispensable del 4% de personas en situación de discapacidad, poniendo como referencia del total o completa nómina de trabajadores de cada entidad pública o privada representada por un empleador, y consecuentemente cumplir con la normativa vigente dispuesta en pro de los trabajadores con discapacidad, la misma que hoy en día se encuentra vulnerada con mayor fuerza por la situación de salud provocada por la pandemia “COVID-19”.

Es necesario dar a entender que por más que se emplee leyes y se fomente sobre el tema de la discapacidad, en el ámbito laboral están presentes colaboradores, empleadores o personas en general que no están listos ni familiarizados con el tema de discapacidad, por lo que al momento de conseguir un empleo este grupo de atención prioritaria se encuentra limitado por la falta de accesibilidad, comunicación, capacitación y por la escasa política gubernamental en el entorno laboral de las personas con discapacidad

En el entorno físico laboral debe existir adecuaciones apropiadas y acorde al tipo de discapacidad que presente el trabajador, con el objetivo de que las personas en situación de discapacidad tengan la posibilidad de desplazarse o movilizarse de una manera autónoma por todas las áreas que le circundan libre de cualquier inconveniente o traba, estas adaptaciones deben ser realizadas por los respectivos empleadores, así como lo dispone el artículo 42 numeral 35 del Código del Trabajo “las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN...” (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2005); pero en la realidad la ausencia de adaptaciones es muy notoria en el entorno físico laboral a favor de las/los trabajadores con discapacidad, vulnerando lo que determina el “Reglamento Técnico Ecuatoriano relacionado a la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad y Movilidad Reducida al Medio Físico, RTN INEN 042:2009”.

Se contempla de esta manera la importancia de la accesibilidad para este grupo vulnerable, debido a que no tiene sentido hablar de inclusión laboral si no se realiza las adecuaciones pertinentes y necesarias en las áreas laborales de instituciones públicas o privadas en pro de las/los trabajadores con discapacidad, es escaso el avance en la erradicación de estas barreras

en el entorno laboral, debido a los impedimentos sobre todo económicos y por la falta de visión de los empleadores, por un pensamiento erróneo de gasto sin pensar que es una inversión a corto plazo que se va a reflejar en una mejor producción de su institución o empresa pública o privada, por lo que es notoria la vulneración y la inobservancia en el cumplimiento del artículo 42 numeral 35 del Código del Trabajo referente a las adecuaciones al espacio laboral de las personas en situación de discapacidad y demás normativa vigente sobre la accesibilidad.

La accesibilidad de las personas con discapacidad ha sido discutida a nivel global por su preponderancia laboral y social, por lo que se aspira que el conglomerado tenga información, conciencia y conocimiento de las legislaciones trascendentales, con el objetivo de que dispongan de un punto de vista diáfano de lo que se reclama a los empleadores privados como a las instituciones públicas.

3.4 Ley Orgánica de Discapacidades

En tiempos anteriores, la sociedad ya sea por ignorancia o falta de empatía se desinteresaban en la atención y servicio apropiado hacia las personas con discapacidad, por la creencia de que solo eran un lastre para la familia y la sociedad en general, dando paso a vulneraciones a sus derechos y garantías tanto sociales como laborales, quitándoles todos los beneficios y derechos que por humanidad están adheridos a los mismos.

Debido a los diversos atropellos hacia los derechos y garantías de las personas con discapacidad se crea una norma, la misma que al paso de los años ha sido reformada y a partir del año 2012 se la denominó como “Ley Orgánica de Discapacidades”, este instrumento legal

a partir de su publicación instaura lineamientos diáfanos a ejecutarse por parte del Estado y el tejido social en pro de este grupo de atención prioritaria.

Esta normativa es innovadora porque a más de dar una definición sobre la discapacidad entrega disposiciones sobre lo que se puede como lo que no se puede realizar ante las personas en situación de discapacidad que defiende esta normativa, así como lo manifiesta el artículo 2 “esta Ley ampara a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano; así como, a las y los ecuatorianos en el exterior...” (LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES, 2012).

Así mismo, la discapacidad es considerada por muchos como un tabú, en la actualidad se ha ido concientizando de cierta manera a la sociedad y a los entes gubernamentales para balancear la inconformidad y despreocupación que anteriormente existía con mayor fuerza. Con la creación de instituciones o servicios gubernamentales se ha tratado de disminuir la discriminación como también dar paso a la igualdad de oportunidades, valiéndose de normas y legislaciones dirigidas exclusivamente a las personas con discapacidad, como lo dictamina el artículo 4 numeral 3 de la Ley Orgánica de Discapacidades “todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna...” (LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES, 2012), dando lugar a la equidad de derechos y garantías.

En cuanto a la accesibilidad, es la utilización o la disposición de servicios, construcciones o beneficios de una manera equitativa para todo el conglomerado tanto en el campo laboral como social, el cual se encuentra inmerso en este tema de estudio, la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 4 numeral 8 “garantiza el acceso de las personas con discapacidad al entorno físico, al transporte, la información y las comunicaciones, (...); así

como, la eliminación de obstáculos que dificulten el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad...” (LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES, 2012), mientras que exista lugares libres de obstáculos se constituye el mayor beneficio para este grupo de atención prioritaria, para un modus vivendi apropiado en el entorno social y laboral.

Por otro lado, en el ámbito laboral se constituye el trabajo como un apoyo económico y sustento para la sociedad en donde también se encuentran vinculadas las personas en situación de discapacidad que comúnmente se visualiza vulnerado por falta de ejecución de políticas gubernamentales inclusivas y por estigmas laborales que ha generado la sociedad por la ausencia de información o desconocimiento del tema, debido a que los empleadores de instituciones públicas o privadas tienen el concepto erróneo de que las personas en situación de discapacidad son una carga por sus impedimentos ya sean psicosociales, intelectuales, auditivos, físicos, etc; dando lugar a la inobservancia del artículo 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades que garantiza el “derecho al trabajo a 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...” (LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES, 2012).

El Estado ecuatoriano por medio de su normativa jurídica vigente a tratado de erradicar el desempleo y aumentar la inserción laboral a las personas en situación de discapacidad originando de esta manera una estabilidad laboral, la misma que se manifiesta en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades disponiendo que “las personas con discapacidad, (...) gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado (...), deberá ser indemnizada con un valor de 18 meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente...” (LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES,

2012), en el ámbito laboral falta mucho para que se cumpla efectivamente las normativas que protegen a las personas con discapacidad, debido a las constantes vulneraciones hacia sus derechos y garantías laborales como despidos intempestivos, malos tratos, entre otros atropellos; cabe recalcar que la falta de plazas laborales tiene mucha incidencia en la actualidad por el fenómeno pandémico conocido como “COVID-19” el mismo que ha sido devastador en el entorno laboral.

Por otra parte, es necesario la adecuada y actualizada capacitación hacia los servidores públicos sobre las personas en situación de discapacidad, con el fin de instruir, enseñar, ilustrar sobre un trato óptimo frente a este grupo de atención prioritaria, entregándoles consecuentemente una apropiada y correcta comunicación ya sea para sus compañeros o usuarios con discapacidad, así como lo determina el artículo 54 del presente cuerpo legal “las instituciones públicas ejecutarán programas (...) de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad...” (LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES, 2012); por lo que, si se habla del entorno institucional público o privado, la comunicación es muy escasa debido a que no existe personal capacitado para una verdadera comunicación entre empleador, trabajador y entre otros colaboradores de una institución u organismo.

En la presente normativa garantiza el adecuado acceso al entorno físico enfocado en las personas en situación de discapacidad, para lo cual el artículo 58 manifiesta que “se garantizará a las personas con discapacidad la accesibilidad y utilización de bienes y servicios de la sociedad, eliminando barreras que impidan o dificulten su normal desenvolvimiento e integración social. En toda obra pública y privada de acceso público...” (LEY ORGÁNICA

DE DISCAPACIDADES, 2012), es muy diferente la realidad con la normativa, contrastando frecuentemente la inobservancia de la misma al no ser acatada en áreas laborales y sociales como: instituciones públicas y privadas, centros recreativos, y el entorno en general, la problemática no es únicamente el incumplimiento de dichas disposiciones, sino de igual manera la falta de interés por parte del Estado y los empleadores al momento de omitir mandatos legales para el acceso apropiado de los trabajadores con discapacidad.

El estudio de la discapacidad se encuentra orientado en un sector denominado como grupo de atención prioritaria, el mismo que persigue un objetivo que es la igualdad de derechos y garantías frente al entramado social en general, por lo que la comunicación es un derecho el cual debe ser accesible para todas las personas en el ámbito laboral, en lo que hace referencia el artículo 63 del mismo cuerpo normativo determinado sobre la accesibilidad a la comunicación “el Estado promocionará el uso de la lengua de señas ecuatoriana, el sistema Braille, las ayudas técnicas y tecnológicas, así como los mecanismos, medios y formatos aumentativos y alternativos de comunicación; garantizando la inclusión...” (LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES, 2012), el cual debe ser aplicado y reforzado tanto por entes gubernamentales e instituciones públicas o privadas y por el tejido social para lograr la inclusión laboral en pro de las personas en situación de discapacidad.

Consecuentemente se infringe el artículo 70 de la Ley Orgánica de Discapacidades que dispone “se reconoce la lengua de señas ecuatoriana como lengua propia y medio de comunicación (...). Se incorporará (...) intérpretes de la lengua de señas ecuatoriana en las instituciones públicas, así como la capacitación los servidores públicos...” (LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES, 2012), por la falta de capacitación sobre la adecuada comunicación al personal del servicio público encargado de atender y dar un óptimo servicio

a la comunidad en general, de igual manera se estaría excluyendo no solo a los usuarios con discapacidad sino a los compañeros del área laboral que presenten alguna discapacidad en el lenguaje.

Conclusiones

- Por medio del análisis jurídico y doctrinario sobre la accesibilidad al lugar de trabajo de las personas con discapacidad se determinó la inobservancia del artículo 42 numeral 35 del Código del Trabajo sobre las adecuaciones que se debe implementar en el área laboral de las personas con discapacidad por parte de su empleador, y el incumplimiento del Reglamento Técnico Ecuatoriano RTE INEN 042 “Accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico” y demás normativa vigente nacional e internacional.
- Las capacitaciones que deben tener los servidores públicos para el trato adecuado ya sea para sus compañeros o usuarios con discapacidad, se ha presenciado el poco interés a este derecho debido al carente registro y bajo porcentaje de capacitación sobre los talleres de acceso y sostenibilidad al empleo que se encuentra vinculada la capacitación para un trato adecuado por parte de los servidores públicos a este grupo de atención prioritaria.
- La erradicación de estigmas laborales sobre las personas con discapacidad, las cuales se han generado por la falta de educación y poco interés de la sociedad, así como factores en donde se desconoce los derechos y garantías, los mismos que son quebrantados generalmente por sus empleadores de instituciones públicas y privadas.

- Una de las razones más importantes por la baja contratación a personal con discapacidad es debido a que los empleadores de instituciones públicas o privadas buscan personal con el más bajo porcentaje de discapacidad, debido a que tienen conocimiento a que su discapacidad es más llevable y así se ahorran en realizar adaptaciones en todo su entorno laboral, es muy poco probable que los empleadores busquen personas y adapten a esas personas a su área de trabajo.
- En la mayoría de instituciones públicas o privadas al no tener instalaciones propias carecen de áreas físicas adecuadas para las personas en situación de discapacidad, por lo que tienen que soportar en muchos de los casos espacios físicos reducidos y estructuras mal ejecutadas con poca accesibilidad, debido a esto se han hecho adaptaciones por parte de los trabajadores de una manera autónoma buscando de esta manera ciertos estándares de medidas para la óptima y cómoda realización de sus funciones, como es el caso del Ministerio del Trabajo.
- Mucha de la inaplicabilidad de la normativa a favor de las personas con discapacidad referente a las adecuaciones al espacio y entorno físico es por la situación económica de las empresas privadas y la carente economía de las instituciones públicas a nivel estatal, debido a que las instituciones en general no tienen recursos necesarios para ejecutar las implementaciones apropiadas y tratan de optimizar los recursos en otro tipo de acciones que talvez no sean sobre la adecuada accesibilidad de este grupo de atención prioritaria, de igual manera tratan de minimizar los gastos lo más que

puedan, por lo que definitivamente siguen siendo las personas con discapacidad excluidas o tomadas con poco interés del caso, lo cual se visualiza mediante las entrevistas realizadas a las trabajadoras con discapacidad, al Dr. Alfredo Rafael Vázquez Aguirre, Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca y al Ing. Andrés Esteban Proaño Vázquez, Técnico de la Dirección de Atención de Grupos Prioritarios, y a lo largo de la presente investigación.

Recomendaciones

- Se recomienda un verdadero cumplimiento por parte del Estado sobre la normativa nacional e internacional vigente que garantiza a las personas con discapacidad una adecuada accesibilidad física al lugar de trabajo, eliminando todo tipo de barreras arquitectónicas tanto en instituciones como empresas públicas y privadas, con la finalidad de que la persona en situación de discapacidad pueda moverse de una manera libre y autónoma por todo el entorno laboral circundante.
- Es recomendable que el Estado enfatice acciones de capacitación no únicamente dirigidas a los funcionarios de instituciones públicas, sino que también se preocupe por la capacitación apropiada dirigida al personal de empresas privadas, con la finalidad de que exista una real inclusión laboral en cuanto al trato y comunicación hacia las personas en situación de discapacidad.
- Es indispensable una apropiada educación por parte del Estado hacia las instituciones educativas en general, no se puede considerar la presencia de una real inclusión laboral, debido a que se tiene que crear un conocimiento general desde la infancia sobre la problemática de la discriminación hacia las personas en situación de discapacidad, mediante la explicación de conceptos básicos, derechos, garantías, entre otros medios que ayude de mejor manera la comprensión a esta problemática, y de esta manera las personas en su madurez carezcan de estigmas laborales sobre la

discapacidad, debido a que este tema tratado es en parte social ya que el trabajo es la fuente primordial para el desarrollo, ingreso, sustento y sostenibilidad de la sociedad en general.

- Es recomendable y de vital importancia que la institución ya sea pública o privada tenga un registro de contratación que conste no solo de personal con el porcentaje de discapacidad más bajo, ni solo un tipo de discapacidad, sino que en dicho registro se visualice personal con diversos tipos de discapacidades y de igual manera personal con variados porcentajes de discapacidad, prevaleciendo generalmente el personal que tenga el más alto porcentaje de discapacidad, debido a que son los que tienen más conflicto en ser contratados, los cuales sus puestos de trabajo deben estar adecuados conforme a su discapacidad.
- Es necesario que el Estado realice políticas gubernamentales más rígidas en donde los empleadores de instituciones en general tengan una sanción más fuerte por la inobservancia o la inaplicabilidad de la normativa a favor de las personas con discapacidad referente a su accesibilidad física en su entorno laboral y demás derechos y garantías, y de igual manera, las instituciones que son ajenas ya sean públicas o privadas se adapten conforme al reglamento entregado por la INEN llamado “Reglamento Técnico Ecuatoriano INEN 042 referente a la accesibilidad de las Personas con Discapacidad y Movilidad Reducida”, el mismo que consta con todas las medidas y lineamientos a seguir para la adecuada accesibilidad de las

personas con discapacidad, con los permisos pertinentes entregados por el Municipio, de ser el caso.

- Se recomienda que el Estado como ente rector y defensor de derechos y garantías del conglomerado social en general, disminuya los recursos que no son tan necesarios como: la política, funcionarios del gobierno con salarios extravagantes, puestos de trabajo innecesarios, entre otras medidas que puedan ayudar a incrementar los recursos para otras áreas más necesarias como la implementación de espacios o entornos laborales inclusivos para las personas con discapacidad, con el objetivo de que este grupo de atención prioritaria puedan movilizarse de una manera autónoma para todo su entorno laboral, en cuanto a las instituciones privadas el empleador debería incrementar su producción, disminuir el precio de su producto o servicio, fijar alianzas, entre otras medidas, para así obtener una verdadera inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad en sus áreas laborales.

Bibliografía

- Accesibilidad de las personas al medio físico. circulaciones verticales. escaleras. requisitos, (2016). file:///C:/Users/Usuario/Desktop/normas INEM/Edificios, escaleras/ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS AL MEDIO FÍSICO..pdf
- Subsistema De Selección De Personal Del Sector Público, (2014). file:///C:/Users/Usuario/Desktop/SUBSISTEMA DE SELECCION DE PERSONAL DEL.pdf
- CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (2008). file:///C:/Users/Usuario/Downloads/CONVENCIÓN.pdf
- Consejo de discapacidades/ CONADIS. (2009). *Guía De Atención a Personas Con Discapacidad* (p. 16). https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/guia_atencion_personas_discapacidad.pdf
- Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades. (2013). *Guía sobre discapacidades*. <http://coproder.com/wp-content/uploads/GUIA-SENSIBILIZACION-EN-DISCAPACIDADES.pdf>
- Cueva, M. de la. (1981). *El nuevo Derecho mexicano del trabajo. 3era edici.* <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/683/16.pdf>
- Deliyore, M. del R. (2018). Comunicación alternativa, herramienta para la inclusión social de las personas en condición de discapacidad. *Revista Electrónica Educare*, 22. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-42582018000100271&script=sci_arttext
- CÓDIGO DEL TRABAJO, (2005). file:///C:/Users/Usuario/Desktop/info de la tesis/CÓDIGO DEL TRABAJO.pdf
- LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES, (2012). file:///C:/Users/Usuario/Desktop/info de la tesis/LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES.pdf
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Registro Oficial No. 449 , 20 de Octubre 2008 (2008). file:///C:/Respaldo/TITULACION/REFERENCIAS/CONSTITUCION_REPUBLICA_ECUADOR_.pdf
- Expreso. (2021). La pandemia agudizó la precaria situación laboral de las personas con discapacidad. *16 septiembre 2021*. <https://www.expreso.ec/actualidad/pandemia-precaria-situacion-laboral-personas-discapacidad-ecuador-111829.html>
- Incluyeme. (2015). *Mitos y prejuicios en la contratación de trabajadores con discapacidad*. <https://www.incluyeme.com/razones-para-contratar-personas-con-discapacidad/>
- Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Símbolo de no vidente y baja visión.,

(2012). file:///C:/Users/Usuario/Desktop/normas INEM/Símbolo de no vidente/ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS AL MEDIO FÍSICO..pdf

Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Símbolo de sordera e hipoacusia o dificultades sensoriales., (2012). file:///C:/Users/Usuario/Desktop/normas INEM/Símbolo de sordera/ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS AL MEDIO FÍSICO..pdf

Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Símbolo gráfico. Características generales., (2012). file:///C:/Users/Usuario/Desktop/normas INEM/Símbolo grafico/ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS AL MEDIO FÍSICO..pdf

Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Circulaciones verticales. Escaleras. Requisitos, (2016). file:///C:/Users/Usuario/Desktop/normas INEM/Edificios, escaleras/ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS AL MEDIO FÍSICO..pdf

Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificaciones. Bordillos y pasamanos. Requisitos, (2016). file:///C:/Users/Usuario/Desktop/normas INEM/Edificios, agarraderas, bordillo y pasamanos/ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS AL MEDIO FÍSICO..pdf

Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificaciones. Corredores y pasillos. Características generales, (2016). file:///C:/Users/Usuario/Desktop/normas INEM/edificios, Corredores y pasillos o características generales/ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS AL MEDIO FÍSICO..pdf

Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Estacionamientos, (2016). file:///C:/Users/Usuario/Desktop/normas INEM/estacionamimeto/ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS AL MEDIO FÍSICO..pdf

Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Rampas, (2016). file:///C:/Users/Usuario/Desktop/normas INEM/edificios, Rampas fijas/ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS AL MEDIO FÍSICO. RAMPAS.pdf

Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Circulaciones verticales. Ascensores, (2018). file:///C:/Users/Usuario/Desktop/normas INEM/. Ascensores/ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS AL MEDIO FÍSICO..pdf

Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Puertas. Requisitos, (2018). file:///C:/Users/Usuario/Desktop/normas INEM/. Espacios de acceso, puertas/ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS AL MEDIO FÍSICO..pdf

- Norma Técnica Ecuatoriana del Instituto Ecuatoriano de Normalización referente a la Accesibilidad de las personas al medio físico. Servicios higiénicos, cuartos de baño y baterías sanitarias. Requisitos, (2018). file:///C:/Users/Usuario/Desktop/normas INEM/Área higiénico sanitaria/ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS AL MEDIO FÍSICO..pdf
- Accesibilidad de las personas al medio físico Estacionamientos, Inen (2016). <https://bit.ly/3hT18pD>
- Accesibilidad de las personas al medio físico. símbolo de no vidente y baja visión., Instituto Ecuatoriano de Normalización (2012). file:///C:/Users/Usuario/Desktop/normas INEM/Símbolo de no vidente/ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS AL MEDIO FÍSICO..pdf
- Accesibilidad de las personas al medio físico. símbolo de sordera e hipoacusia o dificultades sensoriales, Instituto Ecuatoriano de Normalización (2012). file:///C:/Users/Usuario/Desktop/normas INEM/Símbolo de sordera/ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS AL MEDIO FÍSICO..pdf
- INEN 375, 375. (2018). Ecuatoriana Nte Inen 2293. *Servicio Ecuatoriano De Normalizacion*, 10. file:///C:/Users/Usuario/Desktop/normas INEM/ACCESIBILIDAD-UNIVERSAL-TERMINOLOGIA.pdf
- INEN, S. E. de N. (2019). *Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN)*. 2019. <https://www.normalizacion.gob.ec/inen-al-servicio-de-un-pais-de-calidad/>
- NTE INEN 2245: Accesibilidad de las personas al medio físico. Rampas, Inen (2016). <https://www.habitatyvivienda.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/06/NTE-INEN-2245-RAMPAS.pdf>
- NTE INEN 2247. Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificaciones. Corredores y pasillos. Características generales, (2016). file:///C:/Users/Usuario/Desktop/normas INEM/edificios, Corredores y pasillos o características generales/ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS AL MEDIO FÍSICO..pdf
- NTE INEN 2293: Accesibilidad de las personas al medio físico. Servicios Higiénicos, Cuarto de baño y baterías sanitarias. Requisitos, (2018). https://drive.google.com/file/d/1L5Mr4j0LHpyThg9pSHhSZWEevgR_TtT4/view
- NTE INEN 3139 Accesibilidad de las personas al medio físico. Circulaciones verticales. Ascensores, (2018). file:///C:/Users/Usuario/Desktop/normas INEM/Ascensores/ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS AL MEDIO FÍSICO..pdf
- Jennifer, G., Barreto, M., & Villavicencio, L. (2018). Accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de la Parroquia Calceta Cantón Bolívar-var. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 2018–04.
- Lagarde, O. (2010). Discapacidad psicosocial: invisibilidad inaceptable. *Revista de Derechos Humanos*, 11. http://cdhdf.org.mx/wp-content/uploads/2014/05/dfensor_11_2010.pdf
- Lalama, G. V. R. (2017). ANÁLISIS DE LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES

Y OTRAS DISPOSICIONES COMO APOYO A LOS PROCESOS DE INCLUSIÓN.
*Revista Pfile:///C:/Users/Usuario/Desktop/nuevos conceptos/Derechos Humanos.pdf*uce, 26. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/112-Texto del artículo-279-1-10-20171210 (1).pdf

López, F. A. (2003). *Libro blanco de accesibilidad*.

https://es.slideshare.net/gute_Laune/libro-blanco-de-accesibilidad

Lotito, F., & Sanhueza, H. (2011). Discapacidad Y Barreras Arquitectónicas: Un Desafío Para La Inclusión. *Aus*, 9, 10–13. <https://doi.org/10.4206/aus.2011.n9-03>

Martínez Arias, J., clave Amauta, P., & Rivera, D. (2019). Situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física Huancayo. *Horizonte de la Ciencia*, 6(11), 51–53.

México, A. auditivos. (2017). *Sordera e hipoacusia o dificultades sensoriales*.

<https://aparatosauditivosmexico.mx/sordera-e-hipoacusia/>

México, C. (2019). *Informe especial sobre el derecho a la accesibilidad de las personas con discapacidad* (pp. 1–523).

<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-08/IE-Accesibilidad.pdf>

Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2018). Manual de Calificación de la Discapacidad. *Dirección Nacional de Normatización, Ministerio de Salud Pública*, 23.

[https://www.salud.gob.ec/wp-](https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/12/Manual_Calificación-de_Discapacidad_2018.pdf)

[content/uploads/downloads/2018/12/Manual_Calificación-de_Discapacidad_2018.pdf](https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/12/Manual_Calificación-de_Discapacidad_2018.pdf)

Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Instituto de migraciones y servicios sociales, & Centro estatal de autonomía personal y ayudas técnicas. (1996). *Concepto europeo de accesibilidad* (pp. 0–33).

http://www.ceapat.es/InterPresent2/groups/imsero/documents/binario/concepto_europeo_de_accesibili.pdf

REGLAMENTO TÉCNICO ECUATORIANO RTE INEN 042 “ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y MOVILIDAD REDUCIDA AL MEDIO FÍSICO, (2009). file:///C:/Users/Usuario/Desktop/normas INEM/REGLAMENTO TÉCNICO ECUATORIANO RTE INEN 042 “ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS CON.pdf

Accesibilidad De Las Personas Al Medio Físico. Edificaciones. Bordillos Y Pasamanos. Requisitos, Norma Técnica Ecuatoriana Voluntaria (2016).

<https://www.habitatyvivienda.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/06/NTE-INEN-2244-BORDILLOS-Y-PASAMANOS.pdf>

Norma Técnica Ecuatoriana Instituto Ecuatoriano de Normalización, elaboración, adopción y aplicación de Reglamentos Técnicos Ecuatorianos, RTE INEN, Instituto Ecuatoriano de Normalización (2009). file:///C:/Users/Usuario/Downloads/INSTITUTO ECUATORIANO DE NORMALIZACIÓN,NORMA TÉCNICA ECUATORIANA.pdf

Accesibilidad de las personas al medio físico. símbolo gráfico. características generales,

- Instituto Ecuatoriano de Normalización (2012).
file:///C:/Users/Usuario/Desktop/normas INEM/Símbolo grafico/ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS AL MEDIO FÍSICO..pdf
- Accesibilidad de las persoans al medio físico. Puertas. Requisitos., (2018).
<https://www.habitatyvivienda.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/10/NTE-INEN-2309-PUERTAS.pdf>
- Oswald, F., Hieber, A., Wahl, H. W., & Mollenkopf, H. (2005). Ageing and person-environment fit in different urban neighbourhoods. *European Journal of Ageing*, 2(2), 88–97. <https://doi.org/10.1007/s10433-005-0026-5>
- Primicias. (2020). *Casi 400 personas con discapacidad o embarazadas despedidas en plena pandemia*. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/casi-400-personas-discapacidad-embarazadas-despedidas-pandemia/>
- Twitter. (2022). *Dr. Alfredo Rafael Vázquez Aguirre, Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca*. <https://mobile.twitter.com/ficovazquez>
- UNIR. (2021). *Barreras de comunicación*. LA UNIVERSIDAD EN INTERNET.
<https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/barreras-comunicacion/>
- Vásquez, J. R. (1991). Derecho individual del trabajo. En *Derecho del Trabajo. Relaciones individuales en la actividad privada* (Ediciones, p. 286).
<http://www.librosperuanos.com/libros/detalle/16896/Derecho-del-Trabajo.-Relaciones-individuales-en-la-actividad-privada.-2da.-edic>
- Webmati. (2017). *Persona no vidente y persona de baja visión*.
http://www.webmati.es/index.php?option=com_content&view=article&id=135:ceguera-baja-vision-y-discapacidad-visual-diferencias-de-significados&catid=13&Itemid=160

Anexos

ANEXO 1

Entrevista a una trabajadora con discapacidad física de una empresa privada.

TEMA: ANÁLISIS DE LA INOBSERVANCIA DEL ARTÍCULO 42 NUMERAL 35 DEL CÓDIGO DE TRABAJO REFERENTE A LA ACCESIBILIDAD AL LUGAR DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR.

1. Datos

Nombres: Viviana Román M.

Edad: 44 años

Tipo de discapacidad: Física (extremidad inferior)

Porcentaje de su discapacidad: 65 %



2. ¿Cómo se llama la empresa en la que labora y actividad que realiza?

Kerámikos S.A. y puesto de Asistente General

3. ¿El acceso al lugar de trabajo es adecuado para su discapacidad?

No mucho, ya que tengo que subir gradas para llegar al puesto de trabajo y por mi discapacidad es un poco molesto.

4. ¿Su puesto de trabajo es adecuado a su discapacidad?

No

5. Si la pregunta anterior es negativa, explique las razones

Por la razón que tengo que movilizarme a la mayoría de departamentos para realizar actividades de mi trabajo.

6. ¿Usted cree que es importante tener un lugar de trabajo adecuado y por qué?

Si, para el desempeño eficiente.

7. ¿Usted ha sido tratado de manera adecuada y conforme a su discapacidad en cuanto a la actividad laboral que realiza?

No.

8. ¿Debido a su discapacidad, su empleador ha modificado su puesto de trabajo para optimizar su labor?

No.

9. ¿Su empleador se ha preocupado de que su actividad laboral sea más productiva de acuerdo a su discapacidad, empleando programas y funcionalidad del entorno laboral?

No.

10. ¿Usted ha percibido una verdadera adaptación en su puesto de trabajo de acuerdo a sus necesidades? Si/ no por qué?

No, porque como le digo para llegar a mi puesto de trabajo tengo que subir varias gradas y por mi discapacidad me es dificultoso.

11. ¿Sus compañeros de trabajo y usted han recibido capacitaciones por parte de su empleador o institución sobre la atención, comunicación y trato adecuado hacia las personas con discapacidad?

No.

ANEXO 2

Entrevista a una funcionaria con discapacidad visual de una institución pública.

TEMA: ANÁLISIS DE LA INOBSERVANCIA DEL ARTÍCULO 42 NUMERAL 35 DEL CÓDIGO DE TRABAJO REFERENTE A LA ACCESIBILIDAD AL LUGAR DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR.

1. Datos

Nombres: Anónimo

Edad: 41 Años

Tipo de discapacidad: Visual

Porcentaje de su discapacidad: 50 %

2. ¿Cómo se llama la institución en la que labora y puesto de trabajo?

Ministerio de Salud Pública ubicado en la parroquia Baños del cantón Cuenca, soy Médico

Tratante

3. ¿El acceso al lugar de trabajo es adecuado para su discapacidad?

No.

4. ¿Su puesto de trabajo es adecuado a su discapacidad?

No.

5. Si las preguntas anteriores 3 y 4 son negativas, explique las razones.

He tenido problema en relación al ingreso a mi lugar de mi trabajo, porque en la entrada existe una pronunciada zanja y un bordillo que no me permite acceder fácilmente a la institución, y de igual manera para movilizarme en el entorno laboral se encuentra muy interrumpido por las barreras existentes como gradas y bordes muy pronunciados.

6. ¿Usted cree que es importante tener un lugar de trabajo adecuado y por qué?

Si, considero que es fundamental para poder desenvolverme de la mejor manera en mis actividades laborales, sentirme útil y que puedo desenvolverme profesionalmente y sentirme plena en la realización de las mismas.

7. ¿Usted ha sido tratado de manera adecuada y conforme a su discapacidad en cuanto a la actividad laboral que realiza?

El Ministerio ha tratado de ajustarse a mis necesidades, ahora en la pandemia me dieron la posibilidad de realizar Teletrabajo, con la finalidad de salvaguardar mi integridad personal que está perfecto, pero a su vez esta situación fue una limitante para poder acceder a la estabilidad laboral, ya que para la entrega de nombramientos definitivos, no nos consideraron a las personas que por condición de salud tuvimos que realizar teletrabajo, a pesar de haber realizado el seguimiento de los pacientes COVID 19 y sus familias mediante el Teletrabajo, no nos consideraron para la entrega de nombramientos definitivos, ahí me sentí excluida.

8. ¿Debido a su discapacidad, su empleador ha modificado su puesto de trabajo para optimizar su labor?

Esto les falta, como siempre hay cambios de jefes de unidades, asumen el poder nuevas personas y les falta mayor conocimiento y manejo de personas con discapacidad.

- 9. ¿Su empleador se ha preocupado de que su actividad laboral sea más productiva de acuerdo a su discapacidad, empleando programas y funcionalidad del entorno laboral?**

De igual manera como en la respuesta anterior, falta un verdadero programa de funcionalidad del entorno laboral para personas con discapacidad.

- 10. ¿Usted ha percibido una verdadera adaptación en su puesto de trabajo de acuerdo a sus necesidades? Si/ no por qué?**

Aún falta una verdadera adaptación de mi puesto de trabajo, a considerar mis aptitudes y fortalezas en el desempeño de mis funciones.

- 11. ¿Sus compañeros de trabajo y usted han recibido capacitaciones por parte de su empleador o institución sobre la atención, comunicación y trato adecuado hacia las personas con discapacidad?**

De lo que tengo conocimiento, no.

ANEXO 3

Entrevista al Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca, Dr. Alfredo Rafael Vázquez Aguirre.

TEMA: ANÁLISIS DE LA INOBSERVANCIA DEL ARTÍCULO 42 NUMERAL 35 DEL CÓDIGO DE TRABAJO REFERENTE A LA ACCESIBILIDAD AL LUGAR DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR.

- 1. Desde su punto de vista ¿cree que se cumple el artículo 42 numeral 35 del código del trabajo referente a las obligaciones que tiene el empleador con sus trabajadores en cuanto a las adaptaciones que tiene que realizar a las personas con discapacidad en sus puestos laborales?**

Si se cumple en cabalidad, en muchos de los casos nosotros siempre como Ministerio del Trabajo al ser controladores y reguladores siempre llamamos a la ciudadanía para que denuncien cualquier irregularidad inclusive en este caso puede ser hasta los sustitutos o los representantes legales de las personas con discapacidad para que cualquier denuncia nos las hagan saber, no es menos cierto que de las denuncias nace la investigación y esta investigación solamente se puede dar en el momento que nos dan todas las herramientas o algún aviso para que nosotros ingresar al puesto de trabajo y verificar con lo que establece la norma.

- 2. ¿Usted cree que en nuestra sociedad tenemos la cultura de aplicar los derechos en este ámbito a las personas con discapacidad?**

Es que la compañía, la empresa o el sector público que está obligado a cumplir con el 4 % después de 25 trabajadores, si es que tiene que cumplir con ese requisito, es decir por cada

25 trabajadores 1 trabajador tiene que tener algún tipo de discapacidad si es que va a contratar, si es que debe contratar y está respetando esta normativa por supuesto debe implementar, proporcionar implementos técnicos, tecnológicos, adecuar de mejor manera el ambiente de trabajo para esta persona y no solamente por cumplir la norma sino también para demostrar un ambiente más amigable con los otros trabajadores, con los mismos directivos de las empresas, con talvez los mandos medios si se trata de una entidad pública, a más de cumplir con la norma es también esa garantía que nos da la constitución de vivir en paz, en armonía de inclusión, entonces por su puesto que los empleadores que vayan a participar de estas personas deberán proporcionar todos los accesos adecuados para que las personas con ciertas discapacidades puedan desarrollar el trabajo de una manera eficaz y obviamente con todas las seguridades del caso.

3. ¿Qué acciones a tomado la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca para lograr la debida y correcta aplicación del artículo 42 numeral 35 del Código del Trabajo?

Nosotros realizamos inspecciones continuas y cuando me refiero a inspecciones continuas son mensuales, entre otras cosas obviamente tenemos que por los derechos de las personas con discapacidad en este caso también pueden ser los sustitutos y se han levantado basta información al respecto, y para ponerle un dato específico no se ha desarrollado muchas denuncias al respecto, pero si se han encontrado ciertas observaciones que han salvaguardado los empleadores que han tenido estas observaciones, pero en realidad son mínimos en relación a los otros incumplimientos que nosotros hemos observado incumplimientos que va por el no pago de los décimos terceros o la no inscripción de los formularios de utilidades,

respecto de este tema de las personas con discapacidad tenemos poca incidencia en las investigaciones que realizan nuestros inspectores de trabajo.

4. ¿En la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca se cumple a cabalidad con esta normativa y cuantas personas con discapacidad laboran en esta dependencia?

Nosotros somos un Ministerio que tiene obviamente la cartera de estado su matriz en Quito, cumplimos a cabalidad con la proporción que nos manda la norma y están en toda a nivel nacional, en todo el Ministerio están con las distintas discapacidades, no puedo dar números en esta caso por es confidencial, no nos olvidemos que muchas de las discapacidades no son evidentes, porque pueden ser psicosociales, intelectuales y otras que no se ven naturalmente con las personas entonces mal haría en romper con esa confidencialidad propia obviamente del trabajador pero cumplimos a cabalidad, inclusive tenemos un departamento que trata sobre los grupos prioritarios y en este caso los amigos o compañeros con discapacidades espaciales gozan de ser parte de los grupos prioritarios que habla nuestra Constitución.

5. Desde su punto de vista ¿cree usted que la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca tiene una accesibilidad adecuada tanto para funcionarios como para usuarios con discapacidad?

Nosotros en la oficina de Cuenca, en la regional 6 tenemos 4 oficinas: en la provincia del Azuay tenemos la inspectoría del trabajo en Cuenca, en la provincia del Cañar existe en Azogues y en la Troncal la inspectoría del trabajo, y en la provincia de Morona Santiago tenemos la inspectoría del trabajo en la ciudad de Macas, y claro tenemos que cumplir a más

de lo que dice la norma técnica también con las ordenanzas que establezca cada ciudad para la inclusión de estos ciudadanos.

Cumplimos a cabalidad con esto y sobre todo nosotros realizamos actividades inclusivas, la accesibilidad que es importante hacemos el acompañamiento con este mencionado departamento de grupos prioritarios, procedemos también a la selección de ser el caso porque muchas veces hay discapacitados que no pueden trabajar, pero esa familia es la que sufre y esa familia al sufrir en ese proceso de selección nosotros de alguna manera vamos guiando para que uno de los familiares hasta 4to grado de consanguinidad y 2do de afinidad pueda ser sustituto y pueda tener esa prioridad de trabajar en alguna empresa o en alguna entidad pública, entonces el proceso de selección es bastante importante que hacemos todos los días, todos los meses cuando amerita una inspección en el caso específico y obviamente le abarcamos los perfiles inclusivos de todas las personas que vienen a preguntar sobre este tema, entonces creo yo que si cumplimos a cabalidad con el tema de accesibilidad y obviamente estas actividades inclusivas para las personas con discapacidad.

Si hablamos de movilidad tenemos las rampas respectivas, si hablamos de atención al usuario tenemos una persona en información que al momento que guía a la persona con discapacidad y puede en este caso evidenciar o preguntarle al mismo usuario cual es la discapacidad siempre vamos a enfocarnos en relación al funcionario más apto para atender este usuario, tenemos una persona que se encarga específicamente de grupos prioritarios y él está totalmente capacitado para poder tratar cualquier tema que necesite y por supuesto desde información se tiene plenamente el conocimiento y las directrices para saber tratarlo, no solamente hablamos de movilidad como una personas en silla de ruedas, si no también talvez no videntes, personas que no están con su movilidad al cien, no hablo de silla de ruedas si no

talvez de un bastón o inclusive personas que le comente no videntes, entonces si tenemos ciertas herramientas que nos pueden ayudar a comunicarnos o tener una comunicación fluida con aquellos.

6. Como autoridad regional del trabajo ¿cree que exista una adecuada accesibilidad en las empresas privadas de Cuenca?

Si, por su puesto, inclusive no son solamente por cumplir la normativa de trabajo, sino también normas específicas de procesos como es el INEN, las normas INEN también llaman a las empresas para obtener calificaciones que si bien no es para obtener o para cumplir la norma sino es para obtener ciertos beneficios tienen que tener todos los puntos de accesibilidad para aquellas personas, claro que en este caso puede a ver un déficit en las empresas pequeñas, en los empleadores dueños de negocios pequeños, por su puesto por su relación económica o de procesos no van a tener todavía o no podrán dar cumplimiento, pero pasadas las 25 personas como manda la norma.

Traspolando esto en un tema económico al ser ya una pequeña empresa y al tener que cumplir con la normativa también se entiende que quisiera cumplir con las normas o acceder estos beneficios INEN y ciertas empresas pequeñas están adecuándose a la realidad, pero hay algo importante que quería mencionarle respecto de esto, no solamente es el accesos para los trabajadores, sino también para los usuarios y en ese caso específico de los usuarios con discapacidad ahí los que tienen la rectoría para obligar a las construcciones hacer más accesibles o dotar de accesibilidad para las personas con cierto tipo de discapacidad emana por medio de una ordenanza es decir el municipio de cada ciudad.

7. ¿Alguna vez le han llegado quejas por la falta o la inadecuada accesibilidad física de los trabajadores con discapacidad de instituciones públicas y privadas?

Desde el 8 de junio del 2021 hemos tenido pocas, poquísimas denuncias, pero en el ámbito laboral no como usuario, sin embargo, se ha tomado los correctivos, hemos visto, hemos dado seguimiento y se ha regularizado este particular, talvez no ha sido algo de preocupación, haciendo por lo contrario de escasa monta, talvez unas rampas que están muy inclinadas y bueno se ha dado la observación del caso y se ha subsanado ciertas reclamaciones que han hecho con toda razón y con legitima razón los señores y señoras con discapacidad.

8. ¿Tiene conocimiento si se ha impartido capacitación a los servidores públicos para que exista un adecuado trato y comunicación para los trabajadores y usuarios con discapacidad?

En el Ministerio del Trabajo si, tenemos capacitaciones mensuales, justo ahora estamos programando ciertas capacitaciones que tienen que ver con otra índole, pero dentro de la progresión que está emplazada para el 1er trimestre tenemos justamente la atención a los grupos prioritarios, como se deben realizar, cuáles son los lineamientos, etc.

A finales del 2021 tuvimos algunos inconvenientes por este tema del COVID, se les caducaban el carnet o a lo mejor hacían perder el carnet o hicieron perder el carnet de discapacidad, pero en la cédula estaba emplazado que tiene discapacidad, y entonces claro la norma técnica dice que debe obtener el carnet, sin embargo hemos realizado algunos estudios conjuntos, mesas de trabajo con el Ministerio de Salud Pública, con obviamente los compañeros del Ministerio del Trabajo que tienen que ver con esto y se están dando

directrices importantes para que si está en la cédula de alguna manera podamos tener también esa garantía de que es un discapacitado o es sustituto de un discapacitado y no tenga que hacer ese engorroso trámite de denuncia de carnet perdido y luego recuperar el plástico, entonces es una manera de también dar esta atención prioritaria a los discapacitados.

9. ¿Usted cree que por la pandemia que estamos pasando a afectado la inserción laboral de las personas con discapacidad?

Todos hemos sufrido bajas en el tema de empleabilidad, sin embargo, si es que baja la empleabilidad y por su puesto si es que disminuye los puestos de trabajo en este caso haciendo caso al tema de la normativa, si no tienen 25 trabajadores y tienen 20, por supuesto que ya no están obligados a tener una persona discapacitada, entonces por ende, si es que tuvo 30 antes de la pandemia y dentro de esos 30 hay un discapacitado y quedan discapacitados y con capacidades especiales o como quiera llamarse a las personas, antes de los 25 trabajadores, entonces se entiende que se irían también personas no discapacitadas y personas discapacitadas, todos hemos sufrido pero si, por su puesto, si es que hay menos trabajadores por ende va a bajar el porcentaje obligatorio de las empresas o de los empleadores en este caso para contratar.

Nos ha afecto a todos por su puesto, y si baja los puestos de trabajo, también bajará ese porcentaje llamado a cumplir por las empresas, entonces yo creo que obviamente ha tenido incidencia en el 2020 en el 2021, sin embargo, a partir de agosto, septiembre se han notado una recuperación laboral bastante importante, por ponerle un ejemplo en Azuay teníamos 20.000 personas sin trabajar, cuando la media normal era 6.000, 7.000, entonces 20.000 personas sin trabajar era 20.000 familias que no tenían sustento, en agosto comenzó a recuperarse, bajamos a 12.000 personas cesantes que no trabajaban y ahora en el 2022

estamos con unos números increíbles, inclusive la tasa de desempleo ha disminuido enormemente, mucho menos el promedio de los años anteriores, entonces si es que hay más empleados se supone obviamente de acuerdo al cálculo va a ver más porcentaje para las personas con discapacidades especiales en este caso para la contratación.

10. ¿Cuáles son las estadísticas en donde determine que se cumple con esta normativa en el último periodo a nivel regional?

Nosotros hacemos inspecciones este caso más que nada de seguridad y salud, entonces si hablamos de seguridad y salud no solamente está emplazado para el tema de los discapacitados sino también para el público en general y claro dentro del público en general están los grupos prioritarios que en este caso serían los discapacitados, tenemos un porcentaje del 100% de cumplimiento, si hablamos de seguridad por su puestos temas que tiene que ver con la industria, el giro de negocio, salud más aun con el tema de las vio seguridades por el tema del COVID.

En el caso específico de los discapacitados, por ejemplo las rampas, la señalética, también las temperaturas, todo eso entra dentro de la inspección de seguridad y salud y cuando nosotros detectamos por empresa o por compañía o en este caso por fábrica o cualquiera que sea el negocio, detectamos que no se está cumpliendo al 100% seguridad y salud, que tiene que ver con muchos parámetros y le entregamos al empleador o el representante legal esa información con las observaciones debidas y más menos hacemos un cuadro porcentual que se está cumpliendo el 80, el 90 el 95 %, la primera inspección emana este informe de observaciones para que se regularice tal como manda el Código del Trabajo, es decir llegan a ser advertidos con este informe, si es que hay un incumplimiento, es decir si es que hay 2do incumplimiento si es que no se ha tomado las medidas del caso ahí se viene la sanción.

Está por estadística si es que yo no tengo sanciones significa de que la primera vez tuvieron un informe y a lo mejor pasaron con el 100% o en su defecto les mandaron a corregir y se corregido las observaciones en debida forma, ese sería una manera de medir y en el 2021 al menos desde junio hasta la fecha hemos tenido poquísimas, si es que no es contadas con los dedos de las manos las sanciones por este tema de seguridad y salud que tiene que ver dentro obviamente de esta inspección con los temas que deben cumplir para los discapacitados.

11. Desde su punto de vista ¿cree que por culpa de la pandemia se han generado despidos intempestivos a personas con discapacidad?

Nosotros conocemos de primera mano las comparencias que hacen cuando necesitan hablar entre empleador y empelado, por temas de discapacidad hemos tenido poquísimas, sin embargo ya cuando hablamos de un despido intempestivo nosotros no llegamos a tocar ese tema ni cuantificar porque eso ya sería un tema judicial, sin embargo volvemos al tema del principio sobre el trabajo en general, si el trabajo en general han existido y existieron despidos intempestivos para los no discapacitados por supuesto que podría a verse dado para los discapacitados y ellos tendrán su derecho obviamente a judicializar el tema y deberá estar en conocimiento de los jueces si es que así lo decidió la persona.

Al ser nosotros una entidad administrativa conocemos en las comparencias sobre la conversación que pueden llegar a tener o el arreglo que podrían llegar a tener empleador empelado en este caso el empleado o colaborador con discapacidad, pero no podemos hacer más allá de una conversación un dialogo social porque si es que se está reclamando un despido intempestivo eso lo tendrá que conocer un juez y decidir mediante sentencia si es que hubo o no hubo el despido intempestivo.

12. Desde su punto vista ¿cree que existe un verdadero cumplimiento en la Ciudad de Cuenca en la accesibilidad al medio físico para las personas con discapacidad y la accesibilidad a la comunicación que igualmente se debe tener para las personas y usuarios con discapacidad?

Creo que Cuenca ha avanzado hablando de la ciudad donde me muevo prácticamente y en donde estoy y en donde he vivido casi 34 años, se cumple pero de que nos falta mucho, nos falta muchísimos, creo que la señalética se cumple, creo que los espacios en muchos de los casos se cumple, pero si necesitamos más que normativa, cultura y cuando existe la cultura de la inclusión no hace falta la normativa, yo cuando construya un edificio que vaya a vender los departamentos se no solamente por normativa o por reglamentaciones técnicas que debo cumplir para que algún rato una visita de un discapacitado o la compra de un discapacitado cumpla con todos requerimientos del caso.

Cumplimos, pero si nos falta a manera de ciudad, si nos falta mucho más y no quiero decir a manera de ciudad solamente en el ámbito público si no público y privado, es más un tema cultural que debemos avanzar con estos temas.



Dr. Alfredo Rafael Vázquez Aguirre, Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca. Fotografía extraída de (Twitter, 2022).

ANEXO 4

Entrevista al Técnico de la Dirección de Atención de Grupos Prioritarios, Ing. Andrés Esteban Proaño Vázquez.

TEMA: ANÁLISIS DE LA INOBSERVANCIA DEL ARTÍCULO 42 NUMERAL 35 DEL CÓDIGO DE TRABAJO REFERENTE A LA ACCESIBILIDAD AL LUGAR DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR.

- 1. Desde su punto de vista ¿cree que se cumple el artículo 42 numeral 35 del código del trabajo referente a las obligaciones que tiene el empleador con sus trabajadores en cuanto a las adaptaciones que tiene que realizar a las personas con discapacidad en sus puestos laborales?**

No se cumple, porque las instituciones tanto públicas como privadas no tienen recursos necesarios para hacer las implementaciones, por ejemplo un sistema para una personas con discapacidad visual es caro el hecho de adecuar las computadoras, entonces las empresas hay que ser sinceros tratan de minimizar los gastos más que se pueda y cuando buscan personal con discapacidad para hacer inserción laboral, buscan a personas con discapacidad más baja, por ejemplo que tengan un 30, 35 % porque saben que su discapacidad es más llevable, como por ejemplo adaptar ascensores, adaptaciones en rampas, nosotros como Ministerio hacemos procesos de verificación y controlamos esto de que exista rampas, procesos de accesos, pero como digo las empresas están dentro de la potestad de incluir a personal con discapacidad acorde a las necesidades de la empresa, entonces hay muy pocas empresas que han hecho adaptaciones, y eso que consta en la normativa INEN que tienen que crear procesos de accesibilidad, pero específicamente para trabajadores con discapacidad es muy poco.

2. ¿Cuál es su función dentro del Ministerio del Trabajo?

Yo soy Técnico de la Dirección de Atención de Grupos Prioritarios, la Dirección y Atención de Grupos Prioritarios lo que hace es generar política pública, velar por los derechos de las personas con discapacidad, chequea que estas personas por ejemplo realicen procesos de inclusión laboral, hace varios tipos de procesos, genera política pública del ámbito laboral, genera el control a la parte pública.

3. En su experiencia laboral ¿usted evidencia que en nuestra sociedad damos la importancia necesaria a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Nosotros si le dábamos la importancia años atrás, pero ahora ya no porque son varios años de procesos de inclusión en los cuales, si lo soy muy sincero yo casi por no decir todas las empresas tanto públicas como privadas cumplen con sus porcentajes de inclusión, para mi parecer tendría que haber una adecuación en la normativa de la Ley Orgánica de Discapacidades, en el artículo 47 habla de la inclusión laboral y dice en la parte de abajo “Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente”.

Un ejemplo muy práctico el Ministerio del Trabajo tienen mil trabajadores a nivel nacional en todas las modalidades contractuales, nombramientos permanentes, nombramientos provisionales, contratos ocasionales y Código del Trabajo, toma todos los que son de naturaleza permanente o estable que son nombramientos permanentes y Código del Trabajo, y entonces que es lo que hace por ejemplo doscientos cincuenta son de nombramiento permanente y doscientos cincuenta lo que es Código del Trabajo, estoy poniendo en los mejores de los casos y de ahí toma la base de esos quinientos hace el cálculo del porcentaje

de inclusión, y dice haber de esos quinientos saco el 4% son 20 personas con discapacidad que debería tener el Ministerio del Trabajo.

Y en cuanto a la accesibilidad en general de los trabajadores con discapacidad no se cumple, por ejemplo, en el Ministerio del Trabajo aquí no hay temas brilles, no hay normativa braille en ninguna institución pública, muy pocas talvez el CONADIS tenga normativa braille, no hay sensores, no hay baños accesibles, usted vaya a cualquier baño de esta institución no hay, si hay rampas pero no es que el Ministerio las hizo la institución ya tenía, por ejemplo si una persona con discapacidad quiera acceder acá, aquí hay gradas, es muy complicado que ella pueda acceder de manera sola o libre, por ejemplo si hubiera una persona en silla de ruedas los espacios entre escritorios son muy angostos, no hay accesibilidad.

Las consecuencias serían la falta de accesibilidad al espacio laboral para las personas con discapacidad, al no tener espacios inclusivos, mucho menos entornos inclusivos para personas con discapacidad, no tenemos puestos de trabajos para personas con discapacidad, si usted ve por ejemplo mi puesto de trabajo no es ni siquiera inclusivo para mí, yo soy una persona alta en la cual yo tengo que realizar adaptaciones y cada uno de nosotros ha hecho adaptaciones para poner a ciertos estándares las medidas, por ejemplo la altura de la pantalla, por ejemplo yo aquí estoy sentado y mi ratón del computador como está colocado me causa un dolor en el codo y eso a la larga va a dar complicaciones, no estoy en la postura correcta al mirar a la pantalla la pantalla está mal ubicada, tengo que hacer movimientos y perjudica mi columna, y peor para una persona con discapacidad.

4. Desde su punto de vista cuándo las personas con discapacidad son contratadas ¿en realidad se le adecua un espacio propicio y acorde a su discapacidad?

No, más bien yo creo que se ve el espacio y de ahí se busca a la persona con discapacidad, porque a mí me han dicho vea yo necesito a una persona con discapacidad para este espacio, entonces me dice por ejemplo para cajero, entonces no ven a una persona que tenga silla de ruedas, no ven a una persona que tenga cierto tipo de discapacidad, pero si va una con un tipo de discapacidad y dice vea estoy en silla de ruedas, a no adaptemos este espacio, no lo realizan, antes si, al inicio si, ahora ya no, yo creo que la excesiva oferta de trabajadores con discapacidad es muy poco probable que los empleadores busquen personas y adapten a esas personas a su lugar de trabajo.

5. Cuando son contratadas las personas con discapacidad ¿ustedes verifican que tengan la adecuada accesibilidad en general en su espacio laboral y el entorno laboral, para que dicha persona con discapacidad realice de una manera adecuada su función?

Si, nosotros hacemos el proceso de verificación, por ejemplo, cuando vamos con los compañeros inspectores hacer el porcentaje el proceso de inclusión y nos basamos en varios aspectos, entonces ahí verificamos que tengan los sectores con los compañeros de seguridad y salud ocupacional verificamos el espacio específico de la persona con discapacidad y de ahí analizamos los puestos y decimos si esta apto o no está apto y de ver que no está apto hacemos unas sugerencias a la institución para que la misma haga las adaptaciones.

6. ¿En qué medida se cumple con el artículo 42 numeral 35 del código del trabajo en las empresas privadas?

Yo creo que se cumple un porcentaje de 50 sobre 100, en otras palabras se cumple a medias, por la optimización de los gastos de las instituciones tanto públicas como privadas, por ejemplo en esta instancia estamos pasando por una pandemia “COVID” y no hay agua en los baños, entonces la institución debería dotar, pero en muchos de los casos no lo hace, desde mi punto de vista también es inobservancia a la normativa, es una mezcla de inobservancia como de incompetencia, por lo tanto, claro se inobserva la norma, pero si no hay los recursos como se hace, en si también sería un tema económico por la optimización de los gastos, supuestamente se optimiza en otras cosas y a veces no en los mismos trabajadores.

7. ¿Qué cree que se necesite para que se cumpla adecuadamente con las adaptaciones del espacio de trabajo para las personas con discapacidad?

Creo que se necesita normativas más rígidas que sancionen a los empleadores tanto públicos como privados en los procesos de la norma de accesibilidad, por ejemplo, que sean verificaciones constantes ante denuncias de inspecciones habituales, focales, que sean sanciones más fuertes, lamentablemente la sociedad a raíz de una sanción realiza las cosas, si no, no lo se hace por un instituto, si no por medio de sanciones.

8. Dentro del Ministerio del Trabajo ¿cuántos trabajadores con discapacidad laboran y sus puestos de trabajo son adecuados de acuerdo a sus necesidades?

El Ministerio del Trabajo si cumple con el porcentaje de inclusión, por ejemplo dos mil funcionarios de quinientos que sean solo por el cálculo, esos quinientos tienen que estar según la Ley deben estar distribuidos a nivel nacional y por tipos de discapacidades, no solo

un tipo de discapacidad, aquí en el Ministerio de la ciudad Cuenca seremos unos 40 trabajadores sin discapacidad, supuestamente debe haber una persona con discapacidad, pero no la tenemos, entonces no está distribuido equitativamente.

Sé que en la ciudad de Quito en donde está la matriz principal están el mayor grupo de número personas con discapacidad laborando entonces sé que cumple pero no lo que dice la norma, no de manera equitativa y por lo regular han sido así tanto públicas como privadas, se cumple la ley pero no en la totalidad del articulado, la Ley dice que se cumple el 4% de inclusión, el Ministerio cumple, pero de la misma manera dice que deben estar distribuidos a nivel nacional y no lo están, aquí en la ciudad de Cuenca el Ministerio cumple el 4% pero en la ciudad de Cuenca no, y eso que hay 40 trabajadores o funcionarios y no hay ni un trabajador con discapacidad.

9. ¿El Ministerio del Trabajo realiza las capacitaciones a sus funcionarios para el trato y comunicación adecuados para sus compañeros, colaboradores o usuarios con discapacidad?

Si realiza procesos de capacitación, sensibilización constante de la norma, procesos de sensibilización para el trato a los funcionarios con o sin discapacidad.

10. Desde su punto de vista ¿cree que el Ministerio del Trabajo cuenta con una accesibilidad en general, adecuada o apta para sus trabajadores y usuarios con discapacidad?

En el acceso tecnológico si se cumple tanto para los trabajadores como para los usuarios con discapacidad, porque las plataformas informáticas son super accesibles, tenemos por ejemplo

el encuentro empleo, es una de las primeras plataformas accesibles del país para personas con discapacidad visual.

En los espacios físicos es una problemática de todas las instituciones públicas no contar con espacios físicos adecuados, al menos los que no tenemos instalaciones propias tenemos que sufrir esos procesos de tener espacios reducidos, las instituciones que si tienen instalaciones propias se han adaptado los espacios de acuerdo a las normas INEN de accesibilidad, entonces ellos si tienen espacios adecuados, nosotros en el Ministerio del Trabajo lamentablemente tenemos que irnos adaptando a los espacios lamentablemente.

11. ¿Usted cree que en nuestra sociedad tenemos la cultura de aplicar los derechos en este ámbito a las personas con discapacidad?

Es que como ahora hemos sufrido un proceso de sensibilización a lo largo de muchos años las personas si estamos teniendo ya un proceso de adaptación de accesibilidad en todos los aspectos, todo mundo sabe que vamos para atender una discapacidad sea con o sin carnet, vamos para personas de tercera edad con movilidad reducida, entonces vamos adaptando los espacios de nuestros hogares, vamos adaptando los espacios en la parte deportiva, o sea en todos los aspectos vamos en el proceso de adaptación, si habido un cambio para todos, vemos ahora por ejemplo en los buses en Cuenca antes tenía torniquetes, se quitaron los torniquetes y pusieron sistemas para el ingreso a los mismos, los buses también tienen algunos procesos accesibles, somos una ciudad antigua que ha ido adecuado su ciudad para tener espacios accesibles.

12. ¿Alguna vez le han llegado quejas por la falta o la inadecuada accesibilidad física de los trabajadores con discapacidad de instituciones públicas y privadas?

Si han llegado, muchos procesos de verificación tanto con los compañeros inspectores como de seguridad y salud ocupacional y se han hecho las solicitudes de cambios, de adecuaciones, modificaciones y las instituciones porque vamos y queremos sancionar ahí se hace el cambio, es decir mediante una sanción las instituciones cumplen, si no, no lo hacen por voluntad propia.

13. ¿Cree usted que por la pandemia que estamos pasando a afectado la inserción laboral de las personas con discapacidad?

Yo creo que sí, justamente las empresas hay muchas empresas que han quebrado, yo creo el desconocimiento también de los derechos laborales de las personas con discapacidad, les ha hecho hacer que renuncien, que abandonen sus lugares de trabajo, que se les vulnere sus derechos también en ciertos casos y claro si se han visto afectados los puestos de trabajo, los procesos de inserción para personas con discapacidad.

14. Desde su punto de vista ¿cree que existe un verdadero cumplimiento en la Ciudad de Cuenca en la accesibilidad al medio físico para las personas con discapacidad y la accesibilidad a la comunicación que igualmente se debe tener para las personas y usuarios con discapacidad?

Es difícil, yo creo que si hay, la normativa en procesos de inclusión se cumple, por ejemplo, el Municipio de Cuenca con su departamento de planificación, hacen un proceso de control urbano que hacen la verificación de los espacios físicos, adaptaciones en las aceras, si ha hecho los procesos de verificación en edificaciones para asistencia masiva de públicos, se

han hecho adaptaciones como: rampas, ascensores, señalética, etc, entonces si se ha hecho, pero como mencione en líneas anteriores, lamentablemente nosotros como instituciones públicas hemos tenido que adaptar espacios, se trata de optimizar los recursos en otro tipo de acciones que talvez no sean sobre la verificación de la accesibilidad, faltan políticas gubernamentales más rígidas, las políticas están ahí pero lamentablemente no tenemos instituciones que se llegue al 100% del cumplimiento de la norma.

En cuanto a la accesibilidad a la comunicación lamentablemente no hay, pero por ejemplo gracias a la tecnología se puede comunicar con las personas con discapacidad auditiva por ejemplo, claro sea tratado de hacer procesos de capacitación para funcionarios sobre lenguas de señas, braille, pero la desvinculación del personal se ha hecho como que ya muy difícil de capacitar sobre esas temáticas, pero aun así el Ministerio ha implementado por ejemplo un sistema que tiene en la asociación de personas con discapacidad sordas del Municipio de Guayaquil, en el cual usted llama mediante Skype y la persona sorda hace su lengua de señas y el que está en el teléfono vía Skype hace la interpretación y me traduce a mí, me dice que es lo que está diciendo, yo le digo a este señor de Skype y él le hace lengua de señas y es una comunicación que se lo ha hecho mediante la lengua de señas.

15. Desde su punto de vista ¿cree que existe una verdadera inclusión laboral para las personas con discapacidad?

Siempre los empleadores buscan el beneficio en el ámbito monetario, entonces ellos buscan su beneficio, claro cumplir la Ley y la norma, pero no al 100 % en los procesos de inclusión, por ejemplo, si llega una persona con discapacidad en silla de ruedas la empresa tiene que hacer una adaptación a su espacio físico, talvez prefieren no contratar a esa persona y contratar a alguien que se adapte a su puesto, en si se cumple a medias.

ANEXO 5

Datos del Ministerio del Trabajo sobre la situación laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador período 2019 - 2021.

TEMA: ANÁLISIS DE LA INOBSERVANCIA DEL ARTÍCULO 42 NUMERAL 35 DEL CÓDIGO DE TRABAJO REFERENTE A LA ACCESIBILIDAD AL LUGAR DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR.



Ministerio del Trabajo

Oficio Nro. MDT-DRTSPC-2022-0179-O

Cuenca, 28 de enero de 2022

Asunto: SOLICITUD DE INFORMACIÓN

Señor
michael Leonardo Silva Banegas
En su Despacho

De mi consideración:

Por medio del presente me dirijo a su persona para hacerle llegar un cordial y atento saludo y a la vez dar respuesta a su solicitud de información sobre datos de inserción laboral de personas con discapacidad de fecha 11 de enero del 2022:

Por lo antes expuesto adjunto la información requerida:

- **Número de personas con discapacidad despedidas intempestivamente de 2019 - 2021:**

Actas de Finiquito registradas por despido intempestivo de personas con discapacidad del 1 de enero del 2019 al 31 de diciembre del 2021 asciende a 2229

- **Porcentaje de denuncias por despido intempestivo a personas con discapacidad (2019 - 2021):**

Del total de denuncias ingresadas en el año 2019, el 0.01% corresponde a denuncias por despido intempestivo presentadas por personas con discapacidad.

Del total de denuncias ingresadas en el año 2020, el 0.02% corresponde a denuncias por despido intempestivo presentadas por personas con discapacidad.

Del total de denuncias ingresadas en el año 2021, el 0.01% corresponde a denuncias por despido intempestivo presentadas por personas con discapacidad.

- **Número de personas con discapacidad activas laboralmente:**

2019 = 69.887

2020 = 63.080

2021 = 62.298

- **Número de personas con discapacidad participantes en los talleres de acceso y sostenibilidad de empleo**

2019 = 258

2020 = 181

2021 = 59

Oficio Nro. MDT-DRTSPC-2022-0179-O

Cuenca, 28 de enero de 2022

- **Porcentaje de empresas públicas y privadas que cumplen el 4% de contratación de personas con discapacidad**

Porcentaje de cumplimiento del sector empleador por sector (público – privado)

Cumplimiento	Privado	Público	Total
CUMPLE	4.592	609	5.201
NO CUMPLE	4.035	709	4.744
Total general	8.627	1.318	9.945

Fuente: IESS, MSP, MDT, SRI corte julio de 2021

- **Datos sobre otorgamiento de puntos adicionales a personas con discapacidad en los concursos de méritos y oposición (2019 - 2021):**

La Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, expedida mediante Acuerdo Ministerial MDT-2019-022, establece la siguiente acción afirmativa para personas con discapacidad o enfermedades catastróficas, o quienes estén a cargo:

BASE LEGAL

NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL ACUERDO MINISTERIAL MDT-2019-022.

"Art. 31.- De las acciones afirmativas.- Al "Puntaje tentativo final" obtenido, la plataforma tecnológica sumará automáticamente los puntajes de acciones afirmativas correspondientes a los postulantes que hubieren superado la fase de entrevista.

Las acciones afirmativas se aplicarán conforme a las siguientes políticas:

"(...) b) Participación de personas con discapacidad o enfermedades catastróficas, o quienes estén a cargo de éstas.- Se declarará ganador del concurso a aquella persona con discapacidad calificada con por lo menos un treinta por ciento (30%) de discapacidad de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades o con enfermedad catastrófica, que haya logrado un puntaje tentativo final igual o superior a setenta y cinco (75) puntos, considerando que su situación personal no sea impedimento para cumplir con las actividades del puesto, lo cual será analizado por la UATH institucional, quien emitirá su respectivo informe.

Asimismo, esta disposición será aplicable para los postulantes sustitutos de personas con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica, siendo aquellos que

Oficio Nro. MDT-DRTSPC-2022-0179-O

Cuenca, 28 de enero de 2022

tengan bajo su cuidado dentro de su núcleo familiar a una persona con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica, entendiéndose al cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, padre, madre, hermano o hermana, hijo o hija, mismos que formarán parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el artículo 64 de la LOSEP.

El porcentaje de inclusión laboral será del cuatro por ciento (4%) del total de la nómina de la institución. En el caso que se supere este porcentaje, la acción afirmativa para personas con discapacidad y/o enfermedad catastrófica al que se refiere el presente literal no será aplicable.

Para ello se observará que:

b.1) En el caso de que dos o más personas con discapacidad, y/o sustitutos de personas con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica superen los setenta y cinco (75) puntos en el puntaje tentativo final, se escogerá al mejor puntuado.

b.2) En caso de que dos o más personas con discapacidad superen los setenta y cinco (75) puntos, se otorgará cinco (5) puntos adicionales sobre el puntaje tentativo final a quien adquirió esta condición como consecuencia del levantamiento de campos minados o por manipulación de artefactos explosivos en cumplimiento de misiones de seguridad ciudadana.

b.3) Para el caso de sustitutos de personas con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica, esta disposición solamente beneficiará a un postulante por persona con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica.

Los requisitos que deben presentarse para la aplicación de esta acción afirmativa son:

1. Para personas con discapacidad: Deben señalar esta particularidad dentro del registro "Hoja de vida" al momento de la postulación; y contar, a la fecha de la postulación, con el respectivo camé expedido por la institución del Estado competente de por lo menos un treinta por ciento (30%) de discapacidad;
2. Para personas con enfermedad catastrófica: Deben señalar esta particularidad dentro del registro "Hoja de vida" al momento de la postulación; y contar, a la fecha de la postulación, con el diagnóstico médico correspondiente extendido o avalado por un facultativo de las unidades de salud pública. Se considerarán enfermedades catastróficas únicamente aquellas que se encuentren definidas como tales por la institución del Estado competente; y,
3. Para sustitutos de personas con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica, además de cumplir con los numerales precedentes, deberán:
 - 3.1. Señalar este particular dentro del registro "Hoja de Vida" al momento de la

Oficio Nro. MDT-DRTSPC-2022-0179-O

Cuenca, 28 de enero de 2022

postulación; y

3.2. Presentar una vez que haya sido declarado ganador, una declaración juramentada ante notario público señalando que el familiar con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica debidamente comprobada se encuentra a su cargo.

El Ministerio del Trabajo será el responsable de remitir el listado de los ganadores que cumplan con las mencionadas condiciones al Ministerio de Inclusión Económica y Social para los fines pertinentes. (...); me permito señalar lo siguiente:

En respuesta a este requerimiento, adjunto sírvase encontrar el detalle de los puestos, cuyos ganadores aplicaron con una de las siguientes acciones afirmativas, persona con discapacidad, persona con enfermedad catastrófica o sustituto; conforme su requerimiento.

INSTITUCIÓN	CÓDIGO DEL PUESTO	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	ESTADO DEL PUESTO
REGISTRO DE LA PROPIEDAD DEL CANTON GUALACEO	191502	ANALISTA DE CONTABILIDAD	PUESTO_FINAL_ETAPA
CUERPO DE BOMBEROS DE HUAQUILLAS	193059	CONTADOR	PUESTO_FINAL_ETAPA
SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS, VALORES Y SEGUROS	161418	ESPECIALISTA FINANCIERO 2	PUESTO_FINAL_ETAPA
SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS, VALORES Y SEGUROS	161425	OFICINISTA.	PUESTO_FINAL_ETAPA
SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS, VALORES Y SEGUROS	161426	SECRETARIA 1.	PUESTO_FINAL_ETAPA
SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS, VALORES Y SEGUROS	161432	ESPECIALISTA DE GESTIÓN REGIONAL	PUESTO_FINAL_ETAPA
EMPRESA PUBLICA MUNICIPAL REGISTRO DE LA PROPIEDAD DE GUAYAQUIL	211894	ANALISTA DE INSCRIPCIONES	PUESTO_FINAL_ETAPA
UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN DE TECNOLOGÍA EXPERIMENTAL YACHAY	230317	ANALISTA DE CONTROL PREVIO 3	PUESTO_FINAL_ETAPA
EMPRESA PUBLICA DE CONSTRUCCIONES, VIVIENDA Y DE ASEO DE SANTO DOMINGO EP -CONST	222837	ANALISTA DE TALENTO HUMANO	PUESTO_FINAL_ETAPA
EMPRESA PUBLICA DE CONSTRUCCIONES, VIVIENDA Y DE ASEO DE SANTO DOMINGO EP -CONST	222843	ANALISTA DE PRESUPUESTO	PUESTO_FINAL_ETAPA
EMPRESA PUBLICA DE CONSTRUCCIONES, VIVIENDA Y DE ASEO DE SANTO DOMINGO EP -CONST	23125	ANALISTA ADMINISTRATIVO DE ASEO	PUESTO_FINAL_ETAPA

Sin mas que informar, me despido de usted muy atentamente.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Abg. Alfredo Rafael Vazquez Aguirre

DIRECTOR REGIONAL DE TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE CUENCA

Referencias:

- MDT-DRTSPC-2022-0276-EXTERNO

Anexos:

- 0276-externo0660126001641939986.pdf

Copia:

Señor Ingeniero
Andres Esteban Proaño Vazquez
Asistente de Atención a Grupos Prioritarios

ap



Firmado electrónicamente por:
**ALFREDO RAFAEL
VAZQUEZ AGUIRRE**

Dirección: Paseo 3 de Noviembre y Pasaje Pumapungo
Código Postal: 010101/ Cuenca - Ecuador
Teléfono: 593-7-407-5882 www.trabajo.gob.ec

* Documento firmado electrónicamente por Quijux

ANEXOS

Cuenca, 22 de marzo del 2022

LA UNIDAD DE TITULACIÓN DE LA CARRERA DE DERECHO MATRIZ

Certifica que:

El informe de originalidad TURNITIN correspondiente a la primera revisión de la investigación realizada por el estudiante **SILVA BANEGAS MICHAEL LEONARDO** con número de cédula **0105566764**, titulado "**ANÁLISIS DE LA INOBSERVANCIA DEL ARTÍCULO 42 NUMERAL 35 DEL CÓDIGO DE TRABAJO REFERENTE A LA ACCESIBILIDAD AL LUGAR DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR**", indica un 10% de índice de similitud, 9% de fuentes de internet, 2% de publicaciones y tesis de maestría, 0% coincidencias excluidas.

Para los fines legales pertinentes,

Atentamente,



Abg. Paola Vallejo Cárdenas, MGS.
**UNIDAD DE TITULACIÓN
CARRERA DERECHO**



CENTRO DE IDIOMAS

RESUMEN

Una de las problemáticas en nuestro país dentro de la relación laboral es la falta de accesibilidad al medio físico de las personas en situación de discapacidad por la ausencia de adecuaciones apropiadas en instituciones públicas o privadas, esto debido a que los empleadores constantemente incumplen e inobservan lo manifestado en el artículo 42 numeral 35 del Código del Trabajo y demás normativas a nivel nacional e internacional como la Constitución, Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Ley Orgánica de Discapacidades y el Reglamento Técnico Ecuatoriano INEN 042 referente a la accesibilidad de las Personas con Discapacidad y Movilidad Reducida. El Estado y las instituciones en general para alcanzar la deseada inclusión laboral deben acatar la normativa en pro de las personas con discapacidad de una manera instintiva y no por temor a una sanción, eliminando de este modo todo tipo de obstáculos que dificulte el desplazamiento autónomo de este grupo de atención prioritaria. La presente investigación tuvo como formulación del problema la inobservancia en la relación laboral del artículo 42 numeral 35 del Código del Trabajo, por la limitación de accesibilidad al lugar de trabajo de las personas con discapacidad, para lo cual se utilizó el método analítico – sintético, descriptivo e inductivo – deductivo, dando como resultado la falta de aplicación de este artículo y la vulneración de los derechos y garantías constitucionales de las personas en situación de discapacidad.

Palabras claves: Personas con discapacidad, Relación laboral, Accesibilidad, Inobservancia

CENTRO DE IDIOMAS

ABSTRACT


One of the problems in our country within the labor relationship is the lack of accessibility to the physical environment of people with disabilities due to the absence of appropriate adaptations in public or private institutions. This is because employers constantly fail to comply with the provisions of Article 42 paragraph 35 of the Labor Code and other national and international regulations such as the Constitution, the International Convention on the Rights of Persons with Disabilities, the Organic Law on Disabilities, and the Ecuadorian Technical Regulation INEN 042 regarding accessibility for persons with disabilities and reduced mobility. The State and the institutions in general, in order to achieve the desired labor inclusion, must comply with the regulations in favor of people with disabilities in an instinctive manner and not act out of fear of a sanction. Institutions must eliminate all types of obstacles that hinder the autonomous movement of this priority group. The research problem was formulated regarding the non-compliance with the labor relationship — article 42, numeral 35 of the Labor Code — due to limitations of accessibility to the workplace for people with disabilities. For this research, the analytical-synthetic, inductive-deductive, and descriptive method was used. The results showed the lack of application of the above-mentioned article of the Labor Code and the violation of constitutional rights and guarantees of people with disabilities.

Keywords: People with disabilities, Employment relationship, Accessibility, Non-compliance.

CENTRO DE IDIOMAS

Cuenca, 08 de abril de 2022

EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CERTIFICA QUE EL DOCUMENTO QUE ANTECEDE FUE TRADUCIDO POR PERSONAL DEL CENTRO PARA LO CUAL DOY FE Y SUSCRIBO



Janneth Adriana Suquinagua Alvarado
SECRETARIA CENTRO DE IDIOMAS



Cuenca, 31 de marzo de 2022

Señor Doctor
Mauricio Vásquez Illescas
DECANO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES
Su despacho

De mis Consideraciones


MÓNICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO, docente de la carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, en mi calidad de tutora del estudiante **MICHAEL LEONARDO SILVA BANEGAS**, con número de cédula 0105566764, quien realizó su Trabajo de Titulación denominado " **ANÁLISIS DE LA INOBSERVANCIA DEL ARTÍCULO 42 NUMERAL 35 DEL CÓDIGO DE TRABAJO REFERENTE A LA ACCESIBILIDAD AL LUGAR DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR** ", debo informar a usted que dicho trabajo ha sido realizado bajo los parámetros, disposiciones legales y reglamentarias correspondientes al área de Titulación de la Universidad Católica de Cuenca.

De acuerdo al Art. 10 literal C del Reglamento de la Unidad de Titulación de Grado y Programas de Posgrados de la Universidad Católica de Cuenca, previo a la sustentación y defensa el estudiante deberá presentar solicitud para revisión final del trabajo de titulación, dentro de este proceso se le asignaron docentes revisores quienes proporcionaron el criterio de **APROBADO** al antes mencionado Trabajo de Investigación.

Por lo antes expuesto y dando cumplimiento al Reglamento debo de asignar la nota de 40/40 correspondiente a la parte escrita del Trabajo de Titulación, además de emitir mi criterio favorable para que se proceda a la sustentación y defensa del mismo.

Es todo cuanto puedo informar respecto a mis labores como tutor de mentado estudiante.

Atentamente:


Ab. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño
DOCENTE TUTORA



Michael Leonardo Silva Banegas portador(a) de la cédula de ciudadanía N° 0105566764. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **"Análisis de la inobservancia del artículo 42 numeral 35 del Código del Trabajo referente a la accesibilidad al lugar de trabajo de las personas con discapacidad en el Ecuador"** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 15 de abril de 2021


F:

Michael Leonardo Silva Banegas

C.I. 0105566764

**LA SECRETARIA (E) DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES
DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

INFORMA:

Que **SILVA BANEGAS MICHAEL LEONARDO C.C. 0105566764**, de la carrera de **DERECHO** modalidad Presencial, presentó su diseño de Trabajo de Investigación con el Título: **"ANÁLISIS DE LA INOBSERVANCIA DEL ART. 42 NUMERAL 35 DEL CODIGO DE TRABAJO REFERENTE A LA ACCESIBILIDAD AL LUGAR DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR"**. Tutor: Ab. Cecibel Gallegos Avendaño, el mismo que fue aprobado en Sesión de Consejo Directivo de fecha **15 de octubre de 2021**, previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales de Justicia de la República.




Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad remitiéndome, de ser necesario, a los archivos que reposan a mi cargo.

Cuenca, 06 de abril de 2022.



ABG. FLOR CASTILLO VILLAVICENCIO



Elaborado por:	Ing. Nancy Molina Rivera	
Revisado por:	Abg. Flor Castillo Villavicencio	
Autorizado por:	Abg. Flor Castillo Villavicencio	

Anteproyecto

1. TEMA

Derechos de los trabajadores con discapacidad

2. TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Análisis de la inobservancia del artículo 42 numeral 35 del Código del Trabajo referente a la accesibilidad al lugar de trabajo de las personas con discapacidad en el Ecuador.

3. MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

En el Ecuador y en todo el mundo siempre ha existido un porcentaje de personas con ciertos obstáculos, por lo que, dichos impedimentos se los denomina como discapacidad, de acuerdo al CONADIS la discapacidad son: “Obstáculos, restricciones o inconvenientes que posee una persona para ejecutar ciertas acciones comunes, por la variación o alteración de sus respectivas funciones” (Consejo de discapacidades/ CONADIS, 2009); en otras palabras, son obstáculos que se presentan en un cierto porcentaje de la sociedad, denominándoles como personas con discapacidad; de acuerdo a la:

Ley Orgánica de Discapacidades, en su Art. 6.- ... se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019)

A un individuo se lo encasilla como persona con discapacidad, por la permanencia de obstáculos, al encontrarse limitado frente a las interacciones con los demás individuos de la sociedad, en donde se desarrolla y convive cotidianamente.

De acuerdo al Ministerio de Salud Pública del Ecuador, existen diversos tipos de discapacidades, que son: “lenguaje, física, auditiva, visual, intelectual y psicosocial; en tanto, cada una de estas pueden revelarse de distintas maneras y en distintos grados” (Ministerio de Salud Pública, 2014).

A partir de la década de los noventa, el Estado ecuatoriano, comienza a visualizar de mejor manera a esta comunidad social, al crearse una entidad pública autónoma, denominada Consejo Nacional de Discapacidad, dedicado a desplegar diferentes actos, para que, este grupo vulnerable sea tomado en cuenta, aprovechando de esta manera, las bondades y facultades que tienen las personas con discapacidad.

Por medio de la ley 180, se crea el Consejo Nacional de Discapacidades, el 10 de agosto de 1992, como ente autónomo de carácter público, con la facultad de coordinar acciones, dictar políticas y realizar investigaciones relacionados a las discapacidades. (Valdivieso & Lalama, 2017)

La Ley Orgánica de Discapacidades “LOD” entra en vigencia al publicarse en el Registro Oficial No. 796 el 25 de septiembre del 2012, en donde se prioriza la inclusión laboral de las personas con discapacidad a nivel nacional, que trata de evitar vulneraciones hacia los derechos de este grupo vulnerable, basándose en la Carta Magna, instrumentos y tratados Internacionales, así como también leyes y reglamentos vinculados a éste, promoviendo una concreta inclusión en todos los ámbitos de su desarrollo en la sociedad.

A pesar de existir normativa legal vigente acorde a estas necesidades sociales, existe una gran inobservancia de las mismas, al no acatar cabalmente dichas disposiciones por parte de los empleadores, como es el caso de una adecuada accesibilidad frente a las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Por esta razón, es necesario identificar claramente la terminología del tema a tratar, que es, la accesibilidad, por lo tanto, la accesibilidad según Fernando López son: “requisitos que deben efectuar ya sean en productos, servicios y entornos, sin que exista limitaciones a las personas, y de ésta manera poder ingresar a un servicio o usar un objeto o llegar a visitar un determinado sitio” (De la Fuente Robles & Hernández-Galán, 2014), por lo que, por medio de esta conceptualización se puede tener un mejor horizonte en el tratamiento de ésta problemática.

Las personas con discapacidad deben tener una adecuada accesibilidad a los puestos laborales tanto públicos como privados, ya que va a permitir la existencia de una verdadera integración en el entorno en el que se desarrolla, tanto personal como profesionalmente.

Según el artículo 58 de la Ley Orgánica de Discapacidades, dispone lo siguiente:

Accesibilidad. - Se garantizará a las personas con discapacidad la accesibilidad y utilización de bienes y servicios de la sociedad, eliminando barreras que impidan o dificulten su normal desenvolvimiento e integración social. En toda obra pública y privada de acceso público, urbana o rural, deberán preverse accesos, medios de circulación, información e instalaciones adecuadas para personas con discapacidad. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019)

En lo referente a lo mencionado, se debe tomar en cuenta las posibles soluciones, para garantizar la optimización de accesibilidad a todos los servicios y bienes, con la ausencia máxima de obstáculos, ya sean urbanos, rurales o públicos, para que, de esta forma exista un verdadero acceso en su vida cotidiana.

Según el Lcdo. Xavier Torres, presidente del Consejo Nacional de Discapacidades, en entrevista con el Diario el Telégrafo, manifiesta como persona con discapacidad, que en todo el país se ejecutaron actividades beneficiosas para quienes el representa, en lo que destaca, que la accesibilidad es la deuda prorrogada con las personas con discapacidad, por lo que, enfatiza que es la materia en la que deben ocuparse; de la misma manera el arquitecto Sebastián Llanos, expresa en lo referente a los obstáculos que existen en los espacios públicos, como en el interior de los edificios. (Pérez, 2017, párrafo 14)

En la sociedad existe una variedad de personas con distintas discapacidades, por lo que, al momento de hacer uso de los diferentes espacios públicos y privados, se encuentran impedidos por la falta de adecuaciones propias y necesarias, dando lugar a una limitación, por esta razón, una adecuada accesibilidad descendiera dichas barreras.

En el Código del Trabajo puntualiza al trabajador como: “el individuo que entrega una asistencia a un servicio o la realización de un producto, el mismo que es remunerado” (Código del Trabajo, 2020), y el empleador según el mismo cuerpo legal, lo determina como: “el individuo o ente, que es parte de un contrato de trabajo, el mismo que brinda un cargo laboral, de esta manera se responsabiliza en abonar una remuneración a sus trabajadores” (Código del Trabajo, 2020), consecuentemente,

explicado lo que es un trabajador y un empleador, se puede observar en el mismo cuerpo normativa en su artículo 42 sobre las obligaciones que tiene el empleador, en cuanto a las adecuaciones que se deben realizar frente a los trabajadores con discapacidad.

En el artículo 42 del Código del Trabajo, en el numeral 35 manifiesta en cuenta a las obligaciones del empleador, tanto en las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades... (Código del Trabajo, 2020)

En todas las instituciones, ya sean públicas o privadas, tienen la responsabilidad de realizar las debidas adecuaciones en la infraestructura, en todos sus entornos físicos, sobre todo en sus respectivas áreas de trabajo, adquiriendo así un mejor desempeño por la implementación de espacios adecuados como son: las rampas, señaléticas, baños, etc.

Respecto a la adaptación del lugar de trabajo, debe estar acorde a las necesidades de la persona con discapacidad en el espacio en el que se desenvuelve, para obtener una mayor producción en relación a las necesidades que busca la empresa y el empleador, optimizando de esta manera el buen desempeño de las personas que padecen de ciertas discapacidades, en la relación con los demás trabajadores, homogenizando así las funciones con todos sus compañeros de la respectiva área laboral, aprovechando a lo máximo las adecuaciones realizadas oportunamente por el empleador.

En la Constitución de la República del Ecuador del 2008, Código del Trabajo, y la Ley Orgánica de Discapacidades, son cuerpos legales garantistas de derechos, que puntualizan a los más vulnerables, sin embargo, muchas veces las personas con discapacidad son excluidas; dando lugar a que estas sean discriminadas de todo su entorno referente a la situación física, social, económica, psicológica, y, por ende, y con más énfasis, en el aspecto laboral, que incide en su desarrollo personal y profesional.

Por esta condición de vulnerabilidad, el Estado al ser el ente regulador y tutelar de derechos, ha incluido políticas nacionales, por lo que:

El cumplimiento de la inserción laboral de personas con discapacidades son parte de las metas a las que quieren llegar, no sólo el Gobierno Nacional, sino también las Organizaciones No Gubernamentales (ONG's), ministerios y fundaciones, para dar cumplimiento a los principios establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo y la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador, considerando que las personas con discapacidad siguen excluidas de diferentes sectores productivos. (Espinoza & Gallegos, 2018)

Pese a la normativa implantada en el Ecuador, se encuentra como sociedad muy lejos de cumplirla y hacerla cumplir. Hoy en pleno siglo XXI aún los sectores vulnerables y en el caso de la presente investigación, no se visualiza una adecuada accesibilidad en las áreas de trabajo, en donde se movilizan y se desarrollan los trabajadores con discapacidad.

La adecuada accesibilidad en los lugares de trabajo como en su entorno laboral, va a permitir la reducción de barreras tanto físicas como sociales, en donde se desarrolla y convive los trabajadores con discapacidad, debido a que aún siguen siendo un sector de la sociedad olvidados y hasta cierto punto rechazados, con transgresiones en sus derechos, ya que, la normativa vigente no se la cumple de una manera concreta o real. Las instituciones gubernamentales y reguladoras como el Ministerio del Trabajo, deben hacer énfasis en la obligatoriedad del cumplimiento de la normativa vigente, en pro de los trabajadores con discapacidad.

4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿En la relación laboral se inobserva el artículo 42 numeral 35 del Código del Trabajo, por la limitación de accesibilidad al lugar de trabajo de las personas con discapacidad?

5. OBJETO DE ESTUDIO

El estudio de la presente investigación tiene como objeto, el análisis de la inobservancia del artículo 42 numeral 35 del Código del Trabajo, referente a las adaptaciones que deben realizar los empleadores públicos y privados, en las áreas laborales de sus trabajadores con discapacidad, y la vulneración de este derecho, por el incumplimiento del mismo.

6. CAMPO DE ACCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El campo de acción de este estudio son los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en el Ecuador.

- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad
- Constitución de la República del Ecuador 2008
- Código de Trabajo
- Ley Orgánica de Discapacidades
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS)

7. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

1. Derechos humanos y pluralismo jurídico

8. OBJETIVO GENERAL

Analizar las limitaciones de accesibilidad al lugar de trabajo de las personas con discapacidad entorno a su relación laboral y como incide en la normativa vigente.

9. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Analizar desde el punto de vista jurídico y doctrinario la situación de accesibilidad de las personas con discapacidad y la ejecución de sus actividades en la relación laboral.

- Identificar la inobservancia de la normativa vigente en el Ecuador, en relación a las personas con discapacidad y su incidencia en el desarrollo profesional.
- Determinar los derechos y garantías vulnerados de las personas con discapacidad dentro de la relación laboral.

10. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se realizará en este trabajo es de enfoque cualitativo, ya que, dicho estudio estará fundamentado en jurisprudencia, doctrina y ley, por medio del cual se determinará la inobservancia del artículo 42 numeral 35 “Obligaciones del empleador”, del Código del Trabajo, frente a la accesibilidad en las áreas de trabajo de las personas con discapacidad “PCD”.

Se determina como una expresión benevolente a la investigación cualitativa, que alude a diferentes planteamientos y posiciones, razón ésta, un enfoque rígido no se fundamenta dicha investigación, sino por lo contrario, es un diverso y ostentoso mosaico de puntos de vista. (Vasilachis de Gialdino, 2006)

“Se emplea la recopilación de antecedentes en este tipo de investigación, sin tomar en cuenta el cálculo numérico, con el objetivo de desarrollar o revelar interrogantes en el procedimiento de la explicación en la investigación” (Vasilachis de Gialdino, 2006); razón ésta, se pretenderá reunir referencias proporcionadas por diferentes autores, con el objetivo de plantear sus apreciaciones, y de esta manera relacionar la problemática ocasionada por la inobservancia del artículo 42 numeral 35 “Obligaciones del empleador”, del Código del Trabajo, con los respectivos principios constitucionales.

De la misma manera, el tipo de investigación será descriptivo, donde se indagará información documental referente a dicha problemática, para atribuir una descripción detallada y específica referente a esta problemática planteada y diversas posiciones ocasionadas por la

inobservancia del artículo 42 numeral 35 del Código del Trabajo, poniendo en consideración que, “este tipo de investigación intenta determinar aspectos, particularidades y atributos relevantes a distintas manifestaciones o fenómenos que se examine, y de esta manera detallar inclinaciones ya sea de un conjunto o localidad” (Bernal, 2010).

Dicha investigación, procura ser explicativa, por la necesidad a la que se pretende demostrar desde la perspectiva doctrinaria y jurídica la aplicabilidad del artículo 42 numeral 35 “Obligaciones del empleador”, del Código del Trabajo, como medio a la accesibilidad en las áreas de trabajo, y determinar por la inobservancia de la norma en qué situaciones se vulnera los derechos y garantías de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

11. MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO

En el Ecuador se reconoce la debida y adecuada accesibilidad que deben tener las personas con discapacidad en el ámbito laboral, como lo establece en el Código del Trabajo en la que se centrará la presente investigación en el “Art. 42 numeral 35 referente a las adaptaciones que deben realizar los empleadores en los espacios laborales de los trabajadores con discapacidad” (Código del Trabajo, 2020).

Partiendo de esto, el término discapacidad ha sido constantemente utilizado en la sociedad, situación ésta, que ha generado conceptualizaciones por entidades y legislaciones en general, como: CONADIS, OMS, Ley Orgánica de Discapacidades, entre otras.

De acuerdo al CONADIS del Ecuador, a la discapacidad se la considera como: “Obstáculos, restricciones o inconvenientes que posee una persona para ejecutar ciertas acciones comunes, por la variación o alteración de sus respectivas funciones” (Consejo de discapacidades/ CONADIS, 2009).

La OMS establece que, “la discapacidad se lo considera como un vocablo universal, que engloba las trabas e impedimentos de ejecutar una acción y los obstáculos en las respectivas participaciones” (OMS, 2021).

En otras palabras, a la discapacidad se la considera como un fenómeno, que limita ciertas acciones o actividades para las personas que lo padecen, por las distintas variaciones o deficiencias que influyen en sus funciones o sistema orgánico, reflejando de esta manera las barreras que tienen en su participación en la sociedad.

Debido a esto, las personas que tienen ciertas deficiencias en diversas partes de su cuerpo u organismo, se las denomina como “personas con discapacidad”. Conforme a la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 6, considera como “persona con discapacidad” como:

Consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019)

De la misma manera, según la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, se las considera como: “a aquellas que poseen deficiencias intelectuales, sensoriales, mentales o físicas a largo plazo que, al interactuar con distintos obstáculos, puedan limitar su intervención en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Pastor Palomar, 2019).

En la presente investigación a tratar, es necesario entender a qué se considera como empleador, debido a que éste es vital para el desenvolvimiento laboral de los trabajadores, y en este caso principalmente a los trabajadores con discapacidad, en donde, según el Código

del Trabajo en su artículo 10 considera empleador: “al individuo o ente, que es parte de un contrato de trabajo, el mismo que brinda un cargo, de esta manera se responsabiliza en abonar una remuneración a sus trabajadores” (Código del Trabajo, 2020).

Por otro lado, según Juan Delgue define al empleador como: “El sujeto físico o jurídico, que pacta o contrata un servicio de trabajo, el cual desempeña un mando de disciplina y dirección, es deudor de los salarios y el abastecimiento de trabajo” (Forero, 2010).

Razón ésta que, un empleador viene a ser la persona que hace uso del servicio de otro individuo, el mismo que contribuirá con su fuerza laboral, del que dependerá de su empleador para que posteriormente sea remunerado, entregándole todas las diversas accesibilidades para el buen desempeño en sus labores.

De igual modo, como parte fundamental de la relación laboral, se encuentra al trabajador, en donde según el Código del Trabajo en su artículo 9 considera como: “el individuo que entrega una asistencia a un servicio o la realización de un producto, el mismo que es remunerado” (Código de Trabajo, 2020).

Por otro lado, Juan Raso Delgue lo considera como: “la persona dependiente para ejecutar sus diligencias o actividades; es la persona que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objetivo de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado” (Forero, 2010).

Es decir, el trabajador es el individuo que ejecuta una actividad ya sea física o mental, constituyéndose como un obrero o empleado, para posteriormente obtener una contribución económica por los resultados, producto de esta actividad.

Debido a esto, el buen desarrollo de un trabajador radica en la adecuada accesibilidad en los puestos de trabajo, por lo que, es necesario considerar a la accesibilidad como parte fundamental de los servicios que debe brindar el empleador a sus trabajadores, teniendo el óptimo desempeño de los mismos, en su entorno laboral, por lo que, Fernando López define a la accesibilidad como: “requisitos que deben efectuar ya sean productos, servicios y entornos, sin que exista limitaciones a las personas, y de esta manera poder ingresar a un servicio o usar un objeto o llegar a visitar un determinado sitio” (De la Fuente Robles & Hernández-Galán, 2014).

La accesibilidad se constituye en las bondades prestadas a cualquier individuo, para que se le faciliten los accesos en todos los medios que le circunden, y así poder disminuir las barreras que impiden la consecución de sus objetivos tanto laborales como sociales. Por lo que, es indispensable conocer el concepto de derechos humanos, debido a que la temática de la presente investigación requiere el conocimiento apropiado para la comprensión adecuada del tema a tratar.

De acuerdo a las Naciones Unidas, los derechos humanos son adquiridos fundamentalmente por el hecho de ser humano, por lo que, ningún estado los garantiza, son derechos considerados universales, innatos de cada uno de los seres humanos, se distinguen entre los más primordiales, como es el caso del derecho a la vida, hasta los que dan un significado a la existencia, como los derechos a la salud, libertad, entre otros, con independencia de género, color, o cualquier otra condición del ser humano. (Naciones Unidas Derechos Humanos, 2017)

Dicho en otra manera, los derechos humanos son propios de cada persona, por el simple hecho de nacer como ser humano, independientemente de su religión, profesión, etnia, entre otras condiciones.

Históricamente la discriminación laboral ha estado presente en todos los ámbitos, por ende, es menester tomar en consideración su significado, en el Convenio número 111 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) nos indica que, la discriminación

laboral es considerada como un aislamiento, marginación o prioridad basándose en el sexo, raza, culto, opiniones políticas, nacionalidad, o cualquier otro aspecto que se estime como infundado o absurdo, dando lugar a una alteración o anulación a la denominada igualdad de oportunidades o la relación en la ocupación y el empleo. (Oficina Internacional del Trabajo, 1958)

En pocas palabras, se considera como discriminación laboral toda marginación o prioridad en el trato, por motivos de filiación política, género, creencias u otro motivo arbitrario o injusto, generando una invalidación en la igualdad de oportunidades.

12. HIPOTESIS O IDEAS A DEFENDER EN LA INVESTIGACIÓN

En el Ecuador los trabajadores con discapacidad tienen limitaciones en cuanto a la accesibilidad a su lugar de trabajo, lo que vulnera sus derechos como grupo de atención prioritaria.

13. METODOS A UTILIZARSE EN LA INVESTIGACIÓN

Con la intención de ejecutar las metas propuestas en la presente investigación, se estima apropiado los métodos siguientes: Analítico – Sintético, Descriptivo, y por último el método Inductivo – Deductivo.

“Como primer método en la presente investigación será Analítico- Sintético, comienza con la separación del objeto de estudio en sus diferentes componentes, con la finalidad de analizarlas individualmente, para posteriormente incorporarlas para examinarlas de una forma general y total” (Bernal, 2010); por lo que, mediante este método se pretende comprobar la inobservancia del artículo antes mencionado, sobre la accesibilidad en las respectivas áreas laborales de los trabajadores con discapacidad en el Ecuador, de esta forma es necesario la recopilación de información, distinguiendo de esta manera lo más importante,

con el objetivo de dar una mejor comprensión de la problemática legal y humana en cuanto a los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Por otro lado, también se implementará el método Descriptivo, razón ésta, se indagará para dar una definición concreta a dicha problemática, como también a diversas circunstancias, frente a la temática de la presente investigación, tomando en consideración que “el enfoque utilizado intenta determinar particularidades, atributos y cualidades significativas de distintas manifestaciones que se examine y de esta forma delinear inclinaciones, ya sea de un conjunto o localidad” (Baena Paz, 2017); la doctrina tendrá un papel importante en dicha investigación, ya que se constituye como un pilar, permitiendo de esta manera localizar posiciones y particularidades de la problemática que se va a estudiar.

De igual manera, se empleará el método Inductivo – Deductivo, ya que se aplica el razonamiento con el objetivo de conseguir resultados o conclusiones que inician de sucesos particulares admitidos como legítimos, y de esta manera arribar a resultados cuyo empleo sea de esencia genérica. “Este método comienza examinando de manera individual los sucesos y se proponen resultados o conclusiones globales que aseveran como principios, bases o normas de una conjetura o teoría” (Bernal, 2010); de esta manera, posibilitará que la investigación arranque de significados genéricos, y así poder llegar a conclusiones más particulares de la problemática analizada.

14. POBLACION Y MUESTRA

No se emplea, debido a que la información y datos se obtienen por medio de fuentes secundarias, a través de un respectivo análisis de información e indagaciones documentales.

15. CRONOGRAMA DE TAREAS

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																													
CALENDARIO																													
ACTIVIDADES		MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6							
1	Revisión y selección de información bibliográfica de las teorías y conceptos	■	■	■	■																								
2	Elaboración de la fundamentación teórica		■	■	■	■	■	■	■																				
3	Elaboración de los instrumentos para la recolección de información					■	■	■	■	■	■	■	■																
4	Validación de los instrumentos de recolección de información									■	■	■	■	■	■	■	■												
5	Aplicación de los instrumentos de recolección de información													■	■	■	■	■	■	■	■								
6	Procesamiento y análisis de la información																	■	■	■	■	■	■	■	■				
7	Elaboración del informe de diagnóstico de la investigación																					■	■	■	■	■	■	■	■
8	Presentación del informe final en la Secretaría de la Unidad Académica																									■	■	■	■

16. BIBLIOGRAFÍA

- Baena Paz, G. (2017). Metodología de la Investigación. In *Metodología de la investigación* (Issue 2017). file:///C:/Users/Tony Sanchez/Downloads/metodologia de la investigacion Baena 2017.pdf
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Consejo de discapacidades/ CONADIS. (2009). *Guía De Atencion a Personas Con Discapacidad* (p. 16). https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/guia_atencion_personas_discapacidad.pdf
- De la Fuente Robles, Y. M., & Hernández-Galán, J. (2014). La Accesibilidad Universal y el Diseño para todos desde la perspectiva de género. *Revista Española De Discapacidad*, 2(1), 115–129. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.02.01.06>
- Ministerio de Salud Pública. (2014). *Tipos de Discapacidad*. <https://www.salud.gob.ec/direccion-nacional-de-discapacidades/>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2019). *LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES* (Issue 796). Registro Oficial No. 796. file:///C:/Users/Usuario/Desktop/info de la tesis/LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). *CÓDIGO DEL TRABAJO* (Issue 167). Registro Oficial No. 167. file:///C:/Users/Usuario/Desktop/info de la tesis/CÓDIGO DEL TRABAJO.pdf
- Espinoza, M., & Gallegos, D. del P. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51), 1–13.

Forero, R. (2010). *El empleador* (pp. 1–13). <https://docplayer.es/48602299-El-empleador-de-juan-raso-delgue.html>

Naciones Unidas Derechos Humanos. (2017). *Derechos Humanos. 2005.*

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HandbookParliamentarians_SP.pdf

Valdivieso, G., & Lalama, R. (2017). Análisis de la Ley Orgánica De Discapacidades y otras disposiciones como apoyo a los procesos de inclusión. *Revista*

Pfile:///C:/Users/Usuario/Desktop/Nuevos Conceptos/Derechos Humanos.Pdfuce, 26.

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/112-Texto del artículo-279-1-10-20171210 (1).pdf

Oficina Internacional del Trabajo. (1958). Convenio N° 111 sobre la discriminación

(empleo y ocupación). *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 102, 27–46.

OMS. (2021). *Discapacidades*. <https://www.who.int/home/cms-decommissioning>

Pastor Palomar, N. (2019). Reservas a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. *Revista Electrónica de Estudios Internacionales*, 37.

<https://doi.org/10.17103/reei.37.08>

Pérez, Á. (2017, December 3). El Telégrafo - Personas con discapacidad cuentan con más derechos. *El Telégrafo*. <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/plan-estatal-atiende-a-grupo-con-discapacidad>

Vasilachis de Gialdino, I. (2006). Estrategias de investigación cualitativa. *Gedisa*, 2002, 1–

22. http://drapuig.info/files/Investigaci_n_Cualitativa.pdf

Cuenca, 30 de septiembre de 2021

Michael Leonardo Silva Banegas
Investigador

Abg. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño, Mgs

Tutora

Abg. Paola Priscila Vallejo Cárdenas, Mgs

Responsable de Titulación

Carrera de Derecho

Fecha: Cuenca, 30 de septiembre de 2021

Aprobado en sesión del H. Consejo Directivo de fecha: _____

Asesor Jurídico
Unidad Académica de Ciencias Sociales