

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

TEMA:

La discriminación y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad de Síndrome de Down de la Fundación Sueños Comunitarios en el año 2021.

AUTOR:

Vilema Herrera, Steven Alexander

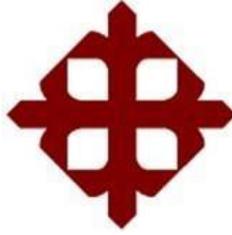
**Previo a la obtención del título de:
MAGISTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

TUTOR:

Aguirre Castro, Pamela Juliana Ph.D

Guayaquil, Ecuador

2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el **Abogado, Steven Alexander Vilema Herrera**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Derecho Constitucional**.

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Pamela, Aguirre Castro Ph.D

REVISOR(ES)

Ab. Johnny De La Pared D. Mgs.

Maria Verónica Peña Seminario Ph.D

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Dr. Miguel, Hernández Terán

Guayaquil, a los 14 días del mes de noviembre del año 2022.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Vilema Herrera Steven Alenxader

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación **La discriminación y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad de Síndrome de Down de la fundación Sueños Comunitarios en el año 2021**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 14 días del mes de noviembre del año 2022.

EL AUTOR

Steven Alexander, Vilema Herrera



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

AUTORIZACIÓN

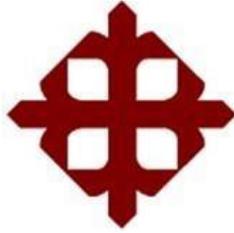
Yo, Vilema Herrera Steven Alenxader

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación para Magíster en Derecho Constitucional**, titulada: **La discriminación y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad de Síndrome de Down de la fundación Sueños Comunitarios en el año 2021**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 14 días del mes de noviembre del año 2022.

EL AUTOR

Steven Alexander, Vilema Herrera



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL SISTEMA DE POSGRADO MAESTRIA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

SISTEMA ANTIPLAGIO

Documento: **TESIS AB STEVEN VILEMA_2022 (1).doc** (D141409231)
Presentado: 2022-06-28 12:56 (-05:00)
Presentado por: viviana.betty@yahoo.com
Recibido: miguel.hernandez.salgado@andys.orkund.com
Mensaje: TESIS URKUND AB VILEMA CORREGIDO [Mostrar el mensaje completo](#)
4% de estas 57 páginas, se componen de texto presente en 13 fuentes.

Lista de fuentes Bloques

- Universidad Central de Ecuador / 044407984
- <https://www.eaho.org/es/tema/discapacidad>
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1145178920440971>
- UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL / 0199185718
- https://www.cerml.es/sites/default/files/docs/coleccion/coleccionC3583n3a20Cermi_homenaje.pdf
- <http://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=40068>
- https://www.arentina.pob.ar/sites/default/files/2021/12/12/versoes_con_discapacidad_finaldigital.pdf
- <https://www.ohchr.org/es/disabilities>
- <https://www.ohchr.org/es/disabilities/about-human-rights-persons-disabilities>
- <https://www.arentina.pob.ar/justicia/derechofacil/levimolo/derechos-personas-con-discapacidad>
- UNIVERSIDAD DE GUAYQUIL / 099023606

Gráfico No. 11: CONSULTA SOBRE EL REGISTRO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....59

Gráfico No. 12: CONSULTA SOBRE EL CONOCIMIENTO DE LAS FUNCIONES QUE TIENE EL CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE LAS DISCAPACIDADES.....60

Gráfico No. 13: CONSULTA SI LA PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL CUIDADO ESTA LABORANDO.....60

Gráfico No. 14: CONSULTA SOBRE EL TRABAJO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD AL CUIDADO.....61

Gráfico No. 15: CONSULTA SOBRE DISCRIMINACIÓN EN LA SOCIEDAD HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A SU CUIDADO.....61

Gráfico No. 16: CONSULTA SOBRE EL TIPO DE DISCRIMINACIÓN QUE CONSIDERA QUE PERCIBE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD A SU CUIDADO.....62

Gráfico No. 17: CONSULTA SOBRE APOYO EN EL TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL CUIDADO DE LOS FAMILIARES O REPRESENTANTES.....63

Gráfico No. 18: CONSULTA SOBRE OPORTUNIDADES LABORALES EN EL PERÍODO 2020-2021 PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL CUIDADO.....63

Gráfico No. 19: CONSULTA SOBRE LAS DIFICULTADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA CONSEGUIR TRABAJO.....64

Gráfico No. 20: CONSULTA SOBRE DISCRIMINACIÓN POR CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD COMO IMPEDIMENTO PARA CONSEGUIR TRABAJO.....64

Gráfico No. 21: CONSULTA SOBRE FACILIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA CONSEGUIR TRABAJO.....65

Gráfico No. 22: CONSULTA SOBRE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y SUS LEYES VIGENTES PARA LA CREACIÓN DE CONDICIONES PARA QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD TENGAN ACCESO A UN TRABAJO.....66

Gráfico No. 23: CONSULTA SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....66

Gráfico No. 24: CONSULTA LAS PERSONAS RESPONSABLES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SOBRE EL ACCESO AL TRABAJO.....67

Gráfico No. 25: CONSULTA SOBRE EL PORQUÉ NO PERMITIRÍAN QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD TRABAJEN.....68

DEDICATORIA

Agradezco a Dios, la Virgen y San José. Este instrumento anhela ser lo que Él quiera.

A mi madre, cuna, motor, enseñanza y ocurrencias de y en mi vida. Que el desorden no siempre es desordenado. Que el aprendizaje es el sol y la luna. Es luz en el día y en la oscuridad. Siempre siguiendo el legado de Chavelita.

A la Táchala (mi hermana), por su apatía, alegría, entusiasmo y apoyo. Tan diferentes y casi gemelos. El mundo se cambia haciendo y jugando crash al mismo tiempo. La Chapa.

A mi Manía, que giró el cuadrado de mi vida. De amiga a esposa. Luminosa y alegre. Esos churros vinieron a revolverme. Caminamos a la Santidad.

A Happyto y Lolita que escucharon clases conmigo. Los más alegres por la maestría.

STEVEN ALEXANDER VILEMA HERRERA

DEDICATORIA

**A Kettyta, mi madre, amiga, maestra, desorden y paciencia.
“La gota de un árbol no cae si Dios no quiere”.**

STEVEN ALEXANDER VILEMA HERRERA

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	XIII
ABSTRACT.....	XIV
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	3
OBJETO DE ESTUDIO	3
CAMPO DE ACCIÓN.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
JUSTIFICACIÓN	11
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	13
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	14
OBJETIVO GENERAL.....	14
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
HIPÓTESIS DE TRABAJO	14
CAPÍTULO SEGUNDO.....	15
MARCO TEÓRICO.....	15
MARCO CONCEPTUAL	15
GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA.....	15
ACCIONES AFIRMATIVAS	18
DERECHO A LA ATENCIÓN PRIORITARIA / ESPECIALIZADA	19
PRINCIPIO DE IGUALDAD.....	20
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN	23
DISCRIMINACIÓN	26
DISCRIMINACIÓN LABORAL	28
PERSONAS CON DISCAPACIDAD / DISCAPACIDAD	29
DERECHO AL TRABAJO	34
RELACIÓN ENTRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO.....	38
MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL.....	43

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	43
CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR	45
CÓDIGO DE TRABAJO	46
LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES	47
TERCER CAPÍTULO	49
MARCO METODOLÓGICO	49
VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	50
VARIABLE DEPENDIENTE	50
VARIABLE INDEPENDIENTE	51
PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN	53
RESULTADOS	54
ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS A LAS PERSONAS RESPONSABLES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	54
ANÁLISIS DE LA ENCUESTA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	68
ANÁLISIS DE VARIABLES EN ATLAS Ti	80
ANÁLISIS DOCUMENTAL	81
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA No. 1: DATOS INFORMATIVOS DE LA SITUACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR.....	40
TABLA No. 2: TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y POBLACIÓN DE ESTUDIO.....	53
TABLA No. 3: ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE.....	81
TABLA No. 4: ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LA VARIABLE DEPENDIENTE.....	84

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO No. 1: PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR.....	41
GRÁFICO No. 2: PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE LABORAN EN EL ECUADOR.....	42
GRÁFICO No. 3: PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE LABORAN EN GUAYAQUIL.....	42
GRÁFICO No. 4: GÉNERO DE PERSONAS RESPONSABLES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	55
GRÁFICO No. 5: ESTADO CIVIL DE LAS PERSONAS RESPONSABLES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	55
GRÁFICO No. 6: CONSULTA SOBRE DISCAPACIDAD A LAS PERSONAS RESPONSABLES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	56
GRÁFICO No. 7: DISCAPACIDAD DE LAS PERSONAS RESPONSABLES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	56
GRÁFICO No. 8: GRADO DE DISCAPACIDAD DE LAS PERSONAS RESPONSABLES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	57
GRÁFICO No. 9: CONOCIMIENTO SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	57
GRÁFICO No. 10: CONOCIMIENTO SOBRE LA PROTECCIÓN ESPECIAL QUE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LAS LEYES QUE BRINDAN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	58
GRÁFICO No. 11: CONSULTA SOBRE EL REGISTRO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	59
GRÁFICO No. 12: CONSULTA SOBRE EL CONOCIMIENTO DE LAS FUNCIONES QUE TIENE EL CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE LAS DISCAPACIDADES.....	60

GRÁFICO No. 13: CONSULTA SI LA PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL CUIDADO ESTÁ LABORANDO.....	60
GRÁFICO No. 14: CONSULTA SOBRE EL TRABAJO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD AL CUIDADO.....	61
GRÁFICO No. 15: CONSULTA SOBRE DISCRIMINACIÓN EN LA SOCIEDAD HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A SU CUIDADO.....	61
GRÁFICO No. 16: CONSULTA SOBRE EL TIPO DE DISCRIMINACIÓN QUE CONSIDERA QUE PERCIBE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD A SU CUIDADO.....	62
GRÁFICO No. 17: CONSULTA SOBRE APOYO EN EL TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL CUIDADO DE LOS FAMILIARES O REPRESENTANTES.....	63
GRÁFICO No. 18: CONSULTA SOBRE OPORTUNIDADES LABORALES EN EL PERÍODO 2020-2021 PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL CUIDADO.....	63
GRÁFICO No. 19: CONSULTA SOBRE LAS DIFICULTADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA CONSEGUIR TRABAJO.....	64
GRÁFICO No. 20: CONSULTA SOBRE DISCRIMINACIÓN POR CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD COMO IMPEDIMENTO PARA CONSEGUIR TRABAJO.....	64
GRÁFICO No. 21: CONSULTA SOBRE FACILIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA CONSEGUIR TRABAJO.....	65
GRÁFICO No. 22: CONSULTA SOBRE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y SUS LEYES VIGENTES PARA LA CREACIÓN DE CONDICIONES PARA QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD TENGAN ACCESO A UN TRABAJO.....	66
GRÁFICO No. 23: CONSULTA SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	66
GRÁFICO No. 24: CONSULTA LAS PERSONAS RESPONSABLES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SOBRE EL ACCESO AL TRABAJO.....	67
GRÁFICO No. 25: CONSULTA SOBRE EL PORQUÉ NO PERMITIRÍAN QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD TRABAJEN.....	68
GRÁFICO No. 26: GÉNERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	68
GRÁFICO No. 27: ESTADO CIVIL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	69
GRÁFICO No. 28: CONSULTA A LAS PERSONAS PARA AFIRMAR SI TIENEN DISCAPACIDAD.....	69
GRÁFICO No. 29: CONSULTA SOBRE EL TIPO DE DISCAPACIDAD DE LOS ENCUESTADOS.....	70
GRÁFICO No. 30: CONSULTA SOBRE EL GRADO DE DISCAPACIDAD.....	70

GRÁFICO No. 31: CONSULTA SOBRE EL CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	71
GRÁFICO No. 32: CONSULTA SOBRE EL CONOCIMIENTO DE LA PROTECCIÓN ESPECIAL QUE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LAS LEYES BRINDAN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	71
GRÁFICO No. 33: CONSULTA SOBRE REGISTRO EN EL CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE DISCAPACIDADES.....	72
GRÁFICO No. 34: CONSULTA SOBRE LAS FUNCIONES QUE REALIZA EL CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE DISCAPACIDADES.....	72
GRÁFICO No. 35: CONSULTA SOBRE EL ESTADO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	73
GRÁFICO No. 36: CONSULTA SOBRE ALGÚN FAMILIAR QUE LABORE EN CALIDAD DE SUSTITUTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	73
GRÁFICO No. 37: CONSULTA SOBRE EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	74
GRÁFICO No. 38: CONSULTA SOBRE LA DISCRIMINACIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL.....	74
GRÁFICO No. 39: CONSULTA SOBRE APOYO EN EL ENTORNO LABORAL.....	75
GRÁFICO No. 40: CONSULTA SOBRE LA RELACIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y EL TRABAJO.....	75
GRÁFICO No. 41: CONSULTA SOBRE OPORTUNIDADES LABORALES EN EL PERÍODO 2020-2021 PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	76
GRÁFICO No. 42: CONSULTA SOBRE LA EXISTENCIA DE DIFICULTADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA INSERCIÓN LABORAL.....	76
GRÁFICO No. 43: CONSULTA SOBRE LA DISCAPACIDAD COMO IMPEDIMENTO PARA CONSEGUIR UN TRABAJO.....	77
GRÁFICO No. 44: CONSULTA SOBRE LA DISCAPACIDAD COMO CONDICIÓN QUE FACILITE CONSEGUIR UN TRABAJO.....	77
GRÁFICO No. 45: CONSULTA SOBRE LA CREACIÓN DE CONDICIONES POR PARTE DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LAS LEYES VIGENTES PARA QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD TENGAN ACCESO AL TRABAJO.....	78
GRÁFICO No. 46: CONSULTA SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR.....	78
GRÁFICO No. 47: RELACIÓN DE LOS TÉRMINOS CLAVE Y LAS VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	80

RESUMEN

El presente trabajo tiene en su eje a las personas con discapacidad de Síndrome de Down vinculados al derecho al trabajo que tiene o debe tener cualquier persona en una sociedad civilizada. Se pretende mostrar cómo, después de tanto tiempo de humanidad, persisten divergencias, no de ideas, que sería lo normal de la convivencia en sociedad, pero si en cuanto a categorización o clasificación de las personas por condiciones naturales que viven, como es la discapacidad. Así, la hipótesis del tema es que la discriminación laboral de las personas con Síndrome de Down de la Fundación Sueños Comunitarios posiblemente afecta su derecho al trabajo. El objetivo es identificar mediante la revisión documental, la discriminación de este concreto grupo prioritario que pertenece a la Fundación Sueños Comunitario. Lo cual incluye una revisión histórica y jurídica para conocer las leyes que protegen a las personas con discapacidad, así como la evolución de sus derechos. El diagnóstico se efectuó utilizando como instrumentos a la encuesta de las personas que pertenecen a la Fundación en referencia sobre las posibilidades laborales que tiene este grupo en particular y la aplicación práctica de sus derechos como parte del grupo de atención prioritaria. El enfoque es mixto, su finalidad es medir las variables desde las aristas cualitativas y cuantitativas. La investigación es descriptiva, de profundidad transversal, enfocada en determinado tiempo. Se cuenta con una muestra específica que son las personas con discapacidad de Síndrome de Down de la Fundación Sueños Comunitarios.

Palabras clave: Discriminación, Derecho al Trabajo, Personas con discapacidad, Síndrome de Down.

ABSTRACT

The present work has in its axis people with Down Syndrome disabilities linked to the right to work that any person has or should have in a civilized society. It is intended to show how, after so much time of humanity, divergences persist, not of ideas, which would be normal for coexistence in society, but in terms of categorization or classification of people by natural conditions they live, such as disability. Thus, the hypothesis of the topic is that labor discrimination of people with Down Syndrome of the Fundación Sueños Comunitarios possibly affects their right to work. The objective is to identify, through a documentary review, the discrimination of this specific priority group that belongs to the Sueños Comunitario Foundation. This includes a historical and legal review to know the laws that protect people with disabilities, as well as the evolution of their rights. The diagnosis was carried out using as instruments the interview of the people who collaborate in the Foundation in reference to the labor possibilities that this particular group has; the focus group with the representatives of the main holders of this right to tell us about their experiences. The approach is qualitative, its purpose is applied, therefore the interviews are in-depth, with the participation of a labor law professional and an expert who provides her contribution from a psychological perspective. The research is descriptive, of transversal depth, focused on a certain period of time. There is a specific sample of people with Down Syndrome disability of the Fundación Sueños Comunitarios.

Keywords: Discrimination, Right to Work, People with Disabilities, Down Syndrome.

INTRODUCCIÓN

En materia de derechos humanos se tiene claro que los derechos nacen con la persona, por su ser. Por su existir. Sin embargo, aunque parezca contradictorio, en los primeros pasos de la humanidad e incluso de la sociedad civilizada como se la conoce no era tan clara la premisa expuesta. Los derechos eran un atributo exclusivo de determinado grupo de personas y excluyente de otras. Los ejemplos históricos son variados y de todas las connotaciones pensables. La discriminación que vivieron y viven las mujeres en determinados derechos; las personas de etnia negra que no eran consideradas personas sino herramientas o mercancías; o, por la condición social o riquezas que puedan acumular, las hacía más o menos útiles en la sociedad, o en su defecto, se predeterminaba el destino en la coyuntura civil; entre otras. En este particular, trataremos el caso de las personas con discapacidad y en concreto de aquellas que tienen Síndrome de Down. Las cuales, al igual que los ejemplos previos, también han sido menospreciadas a lo largo de la historia, fueron consideradas inútiles, inservibles, entre otras manifestaciones de rechazo que se presentaron en determinados momentos de la historia y que persisten en la actualidad.

La humanidad enseña que, en el marco de la convivencia, las cosas tienen una relación causa – efecto, pues los derechos si bien, en virtud de la premisa primera que se concedió, nacieron con la persona por su hecho de ser, no es tan así. En algunos casos los derechos han sido producto de luchas sociales que tuvieron lugar en guerras mundiales o civiles, o de hitos históricos que se han presentado y han permitido que la humanidad descubra que determinado grupo discriminado o que han sido considerados cosas o animales, son personas y que tienen derechos. Pareciera ilógico, irracional y hasta inhumano tal planteamiento; sin embargo, todo esto que se presenta fue, en sus momentos históricos, constitucional y legal. Por ende, aquellas exclusiones sociales o de personas siendo herramientas o cosas, eran apegadas a Derecho. Podríamos decir que se comprende porqué la figura de la dama de la justicia se presenta ciega a determinadas personas acorde a la conveniencia civil.

Con el paso del tiempo se pudo materializar cierta evolución de la humanidad y de los sistemas jurídicos; hoy, las mujeres pueden trabajar y tienen derecho al voto; de los negros se descubrió que son personas; la esclavitud se innovó y ahora es remunerada; entre otras formas de evolución. Y, en el caso que nos ocupa, las personas con discapacidad son reconocidas como lo que son, personas y; sin embargo, es importante vislumbrar si, habiendo obtenido el reconocimiento que tienen, si les son aplicables todos los derechos por el hecho de ser personas.

En el caso ecuatoriano, desde el 2008 el país se convirtió en un estado constitucional de derechos y justicia, lo que doctrinarios catalogan como sistema neo constitucional, que trae consigo un catálogo de derechos y garantías que pretenden un pleno ejercicio del *ser* de las personas y viene acompañado de una tutela que brinda el propio estado previniendo cualquier vulneración que pudiera presentarse. Para las personas con discapacidad, la norma constitucional las enmarca dentro de los grupos vulnerables o de atención prioritaria. Su traducción es, lo que en Derecho se conoce como acciones afirmativas que tienen en su naturaleza a aquellos grupos rezagados o vulnerados a través de la historia y puedan tener una equidad de derechos respecto de los demás miembros de la sociedad.

Enfocados en las personas con discapacidad, es importante decir que la discapacidad es una condición que se presenta naturalmente si se da desde su nacimiento; o, que puede darse durante sus vivencias diarias como consecuencia de alguna circunstancia externa. En el concreto de las personas con Síndrome de Down, su condición se da desde el nacimiento y forman parte del grupo de personas con discapacidad intelectual. Este grupo de personas que tienen derechos por su condición de ser; sin embargo, de la letra de la constitución y el marco de la ley, a la eficiencia normativa o a la aplicación material de sus derechos, y en concreto del derecho al trabajo, corresponde el estudio de la presente tesis.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETO DE ESTUDIO

El objeto de la presente investigación es analizar la discriminación laboral que vivieron las personas con discapacidad, principalmente aquellas que tiene Síndrome de Down de la Fundación Sueños Comunitarios en el año 2021, teniendo presente que Ecuador es un estado constitucional de derechos y justicia, cuyo sistema, a decir de los doctrinarios, es neoconstitucionalista, o como algunos lo denominan garantista.

CAMPO DE ACCIÓN

En el campo de acción se encuentran inmersos temas como: los derechos de las personas con discapacidad como parte de los grupos de atención prioritaria; su derecho al trabajo; los convenios y tratados internacionales en materia de discapacidades. Todo en el marco del estado constitucional de derechos y justicia que es el Ecuador, analizado en la Fundación Sueños Comunitarios con personas con Síndrome de Down en el año 2021.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Entre las varias cosas que podrían afirmarse con plenitud en la historia de la humanidad es que la trayectoria ha estado llena de controversias, de conflictos, exclusiones, y otras categorías en todos los aspectos de la convivencia humana. Puede pretenderse exagerado lo dicho; sin embargo, basta con repasar a breves rasgos las movilizaciones sociales y el sistema jurídico imperante en determinadas épocas.

Seguramente, muchas personas, Estados y Comunidades, hoy en día, querrían afirmar lo contrario; o decir, que ya pasó y que son cosas del pasado. Que la humanidad evolucionó al igual que los ordenamientos jurídicos. Que, de la mano de la sociedad, las Constituciones de los países prescriben concepciones normativas en pro de los derechos humanos; olvidándonos de la capacidad de las personas para innovar, incluso a situaciones que resultan perjudiciales para otros.

Las brisas de hoy tratan de libertades y reconocimientos de derechos; incluso, existen garantías para tutelar su ejercicio. Tiempo atrás, sin dudas, aquellas no eran más que palabras que servían a la poesía de las normas. Según Rousseau (2017), “el hombre ha nacido libre y, sin embargo, por todas partes se encuentra encadenado. Tal cual se cree el amo de los demás, cuando, en verdad, no deja de ser tan esclavo como ellos.” (p. 1). Fuertes palabras para un autor que dejó para la posteridad una de las grandes obras, como el contrato social.

Por su parte, Aldana e Isea (2018) expresó que:

Los derechos humanos deben ser considerados más que ideales o normas, deben ser proyectados como un consenso para que los pueblos desde su diversidad trabajen en la unidad que les permita conciliar la paz, el respeto, entre las naciones, lo cual implica concienciar a la población que el incumplimiento por parte del Estado o del Sujeto de los derechos humanos, implica el sufrimiento de los más débiles y desprotegidos del planeta. (pp. 14-15)

Así, la Declaración Universal de Derechos Humanos resaltó que

...la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana, ... que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad; y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias. (Naciones Unidas, 2004, p. 1)

La proclamación de los derechos humanos, así como los recitales acerca de la libertad del hombre y su desenvolvimiento social, hoy en día tienen rasgos de materialidad. Saltan de los instrumentos jurídicos para convertirse en normas que pretenden tener vigencia y aplicabilidad en la vida de las personas. Sin embargo, aun cuando pareciera brota luz de la sabiduría humana es inevitable ser escéptico con el largo o poco recorrido de la humanidad y los ordenamientos jurídicos que han imperado. Incluso, considerando las eminencias de juristas que nos antecedieron como los filósofos que abarcaron en sus pensamientos, cuestiones como la existencia del hombre y de Dios, como la complejidad del ser.

Las exclusiones que se han presentado en el trajinar de la existencia, o como hoy se conoce más, la discriminación, sigue en el umbral del deber ser como un concepto ajeno a la sociedad, y de forma más particular, de todas las formas de relaciones de los seres humanos. Si bien los linderos de justicia, democracia, libertad y felicidad asoman como pretensiones irrisorias de las personas y las normas jurídicas, incluso de los principios, podría decirse, sin temor a equivocarse, que las discriminaciones persisten a esta fecha. Su contraposición, es la igualdad que se esboza en las leyes locales e internacionales para combatir tales circunstancias.

Carbonell et al. (2007) señaló que

NO CABE DUDA DE QUE LA IGUALDAD es uno de los valores fundamentales de la civilización occidental. Los grandes movimientos sociales de los últimos siglos han sido, directa o indirectamente, luchas por conseguir mayores niveles de igualdad o por eliminar algún tipo de discriminación. Pensemos en la Revolución inglesa, en la Revolución francesa, en la guerra civil en los Estados Unidos, en el propio movimiento revolucionario mexicano o en la lucha progresista de mayo de 1968. Una cierta representación de los ideales libertario e igualitario ha estado presente en todos esos momentos decisivos. A pesar de su potencia como ideal movilizador, lo cierto es que todavía hoy en día sabemos más bien poco acerca de lo que significan la igualdad y la no discriminación. (p. 13)

Son varias personas y grupos sociales que han sido discriminados a través del tiempo, incluso países. Como se ha dicho, en todas las esferas de presentación en que existan hombres y mujeres, principalmente hombres. Sería injusto, por así decirlo, con la historia y con las mujeres teniendo en cuenta que antes eran consideradas simplemente amas de casa. O, que el derecho al

voto era algo excesivo para ellas; así, como pensarse que tenían derecho a trabajar o que podían si quiera hacerlo.

Mismas premisas vivieron y viven las personas de etnia negra, tez negra o de raza oscura. Incluso, contradictoriamente, con las denominaciones que se han utilizado en este párrafo para denominarlos existe una distinción por su color. ¡Qué contradicción! Tiempo atrás, ni si quiera asomaban a ser personas. Se consideraban objetos, instrumentos, esclavos. Sin derechos, más que los beneplácitos que los amos pretendían concederles, sea por cariño, piedad o misericordia.

Pineda (2017) destaca que

Posterior al proceso de abolición de la esclavitud el racismo en los Estados Unidos se caracterizó por su manifestación explícita y segregacionista; mientras que en América Latina el racismo cobró un carácter simbólico. Este racismo simbólico latinoamericano se concreta en una narrativa europea colonizada que despoja de capacidades éticas, intelectuales, morales, relacionales y organizativas a los sujetos previamente racializados. (citado en Pineda, 2018, p. 47).

Según Amador (2021) menciona que

Tras la independencia de las trece colonias inglesas de Norteamérica, una vez que se fundó la naciente república, con las élites de hombres blancos en las posiciones de poder, se planteó la polémica cuestión de la abolición de la esclavitud, y de llevarse así a cabo qué hacer con los negros libres, cómo integrarlos a la vida socio-económica y cívica, qué derechos otorgarles, cómo considerarlos jurídicamente, y cómo regular las relaciones entre las razas. Sin embargo, incluso aquellos que se manifestaban a favor de la emancipación, o referían a la conveniencia de una gradual liberación de los esclavos, lejos estaban de pensar en términos de “integración”. (p. 58)

De lo anterior sería cuestionable olvidarnos del célebre Martín Luther King que, en representación de los negros en Estados Unidos, tuvo un sueño, que todos seamos libres, que no exista distinciones entre razas. Palabras que suenan ordinarias debido a que se supone que el hombre está hecho para vivir en sociedad; sin embargo, en la historia, incluso en contra de los sistemas jurídicos, las personas y determinados grupos han tenido que soñar para poder ser considerados personas y partes de la sociedad. Por ello, resulta hasta irónico que el símbolo de la justicia, la dama de la justicia sea ciega. No para evitar dar trato preferencial a otros sino para esquivar las discriminaciones que se presentan. Quizá se pensaba que eran tiempos antiguos

aquellos; sin embargo, basta con ver cómo Estados Unidos, que a decir de muchos es el país de la libertad, se encuentra convulsionado por el fallecimiento de George Floyd. Porque, sigue latente el pensamiento de que un negro está predispuesto a robar o a matar. No por sus actuaciones, sino por su color de piel.

Otra debacle de discriminación la vivieron, si puede decirse en tiempo pasado, los judíos, cuando fueron perseguidos por los nazis. Por su condición de judíos. Cuando existieron campos de concentración. Cuando el mundo vio atónito cómo la historia trató de exterminar al pueblo judío. La diáspora es uno de los momentos más oscuros de la historia humana. Para Laham (2019) “¿Quién negaría que la brutal masacre de millones de judíos durante la Shoá no representa uno de los momentos más oscuros de la humanidad?” (p. 128). Sin olvidar, que el régimen nazi tenía legalizada la matanza en contra de los judíos. La dictadura del Reich y su pueblo se consideraban superiores. Pero, dicen que para que surja la luz tiene que haber oscuridad; luego de este momento trascendental, por extraño que suene denominarlo así, su consecuencia fueron los juicios de Núremberg, que son ejes en el Derecho a nivel mundial.

La trayectoria y las diversas historias de discriminaciones en el tiempo son largas. Sin embargo, existe un grupo que emerge, y que ha sido discriminado en el tiempo y son las personas con discapacidad. Las cuales, hoy, son vistas, en muchos casos, con un cariño y simpatía, que es cuestionable preguntarse si existe discriminación en contra de ellos o si alguna vez vivieron historias como las mujeres, los negros, los judíos o cualquier otro.

La Organización Panamericana de la Salud dice que

...las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás” (2020, p. 1).

Las personas con discapacidad, en el tiempo, han vivido un trajinar oculto, quiere decir que, no han tenido una voz o un conjunto que les permita levantarse para dar ese golpe social que pueda dar vida a sus derechos. En la gran mayoría de casos, están sujetos a una relación de

dependencia a sus familiares y a lo que cada Estado puede brindarles. Siendo, en ocasiones, la percepción social de que no pudieran valerse y por ello suele limitárseles sus derechos.

Pérez y Suárez (2019) enseñan que “en la historia de la humanidad podemos encontrar algunos casos de pueblos que incluso asesinaban a las personas con discapacidad. Por ejemplo, es común escuchar que en la Antigua Grecia se mataba a los recién nacidos que tuvieran esta condición” (p. 2)

Por su parte, Fonseca (2016) esgrimió que:

...en la antigua Roma también fue utilizada la misma técnica de despeñar a los niños que nacían con algún defecto. Como mandato consagrado en la entonces llamada *lex XII tabularum* (541-540 A. C.), se les instituía a los *pater familia* para que pudiesen matar de forma inmediata a los niños que nacían con deformidad. (p. 24)

Mientras, Molina et al (2018) mencionan que:

Con la caída del Imperio Romano, inicia la Edad Media, en donde el hombre tuvo una mirada moralista sobre la discapacidad a causa del cristianismo y se llegó a tener más “consideraciones” con las personas con discapacidad. Pero antes de llegar a esa concepción cristiana se presentaba maltrato hacia ellos, ya que en el “Medioevo (en Europa) los hombres anormales, con su aspecto desaliñado divertían en las cortes reales a sus amos”. No solo eran utilizados como bufones, sino también eran encerrados. (p. 169)

Por lo señalado, las opciones de las personas con discapacidad tiempo atrás no eran muchas, los despeñaba el Estado, les permitían a sus padres matarlos, servían de circo como bufones o simplemente eran encerrados en razón de que en aquellas etapas de la historia eran considerados deformes. Deformes, ni si quiera personas deformes. Inútiles para la vida en sociedad y ni qué decir para la guerra. Por lo cual, no podía la humanidad permitirse que vean la luz de una vida como los demás. Lo cual genera una abundante ironía y, hasta es sarcástico el asunto pues en Roma ocurría lo mismo. Roma que, para muchos, y puede ser una realidad, es la cuna del Derecho. Ergo en aquellas épocas, podría afirmarse que ser discapacitado o deforme era ilegal.

En fin, con el progreso de los andamiajes jurídicos, se descubrió que las personas con discapacidad son personas, con similares derechos como todas las personas. Sin distinciones. El Derecho tuvo su reacción por medio de acciones afirmativas, con las cuales se pretende equiparar a las personas o grupos marginados, que han sufrido en la historia, con los derechos de los demás, porque se reconoce que inician en la vida social con una especie de desventaja versus quien no tiene como atributo una discapacidad. Lo cual tiene como base el principio de igualdad, que se contrapone al concepto de discriminación o exclusión social.

A juicio de Durango (2016), el término acciones afirmativas

Comprende todas las acciones utilizadas por los poderes públicos y aquellas provenientes de los inputs que ejercen los individuos en la esfera pública tendientes a lograr políticas públicas, prácticas equiparadoras y restablecedoras de los derechos fundamentales para grupos excluidos y discriminados como los afroamericanos, mujeres, indígenas, personas en situación de discapacidad, entre otros. (p. 139)

Desde el punto de vista de Durango (2011):

...las acciones afirmativas tienden a promover y exigir el cumplimiento de aquellas normas destinadas a la equiparación real entre hombres y mujeres, sobre todo mediante la eliminación de las desigualdades de hecho, y el restablecimiento de derechos fundamentales a la igualdad en su dimensión material, bien por la vía de tutela o de la acción de inconstitucionalidad. (Citado por Durango, 2016, pp. 139-140)

De acuerdo con López (2016):

...las diferentes versiones de la acción afirmativa han buscado compensar o corregir una discriminación presente o pasada, para impedir que tal segregación se repita en el futuro. Asimismo, se han orientado a disminuir las desigualdades sociales que puedan propiciar situaciones injustas en la oferta de oportunidades. De este modo, han ofrecido un trato especial favorable a los miembros de los grupos que suelen tener menos oportunidades, para desarrollar una vida digna. (p. 51)

Es decir, los ordenamientos jurídicos enmarcaban pretensiones de que prime el principio de igualdad por medio de las acciones afirmativas; mientras, en la materialidad de los hechos era bastante complejo tratar la situación. Sobre todo, porque el marco era y sigue siendo en varios aspectos teóricos. Porque, hasta la presente fecha, podría afirmarse no se contempla la igualdad.

Siendo paradójico que, mientras más buscamos la igualdad más formas de discriminación se presentan.

Ejemplo de ello es Ecuador que, si bien tiene configurados dentro de los grupos de atención prioritaria a las personas con discapacidad, es importante verificar si efectivamente, más allá de la configuración normativa, estas personas pueden decir que materializan sus derechos. Uno de ellos, por así decirlo, como el más básico en el desarrollo evolutivo de las personas en sociedad, el derecho al trabajo.

Porque, en el argot popular suele decirse que, del dicho al hecho hay mucho trecho; y, por otro lado, el sentido común es el menos común de los sentidos. Porque, por irónico o irrisorio que parezca, entre otras denominaciones que puedan presentarse, dentro del grupo de personas con discapacidad podría decirse que la sociedad encontró la forma de generar discriminación, sea en forma consciente o inconsciente, porque la discriminación es indiferente a la consciencia o no que pueda tener un pueblo o comunidad, es discriminación. Así, las personas con discapacidad de Síndrome de Down, por decirlo de alguna forma, sufren una discriminación especialísima por tratar de darle forma al asunto.

De esta forma, en el auge de derechos dentro del marco constitucional de Derechos y Justicia que comenzó a ser el Ecuador en el 2008, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPALC), ente Internacional al cual está suscrito Ecuador, emitió un artículo en el 2013 en conmemoración del día mundial del Síndrome de Down en el cual menciona que

Las personas con síndrome de Down se enfrentan a menudo con el estigma y la segregación, el maltrato físico y psicológico, y la falta de igualdad de oportunidades. El círculo vicioso de la exclusión puede comenzar a muy temprana edad para tantos niños con síndrome de Down a quienes se le niega el acceso a una educación normal, o incluso a todo tipo de educación. En la vida laboral, los estereotipos contra las personas con síndrome de Down a menudo significan que se les niegan oportunidades de formación profesional y su derecho al trabajo. En el ámbito político y público, a las personas con síndrome de Down y a otras personas con discapacidad intelectual se les suele privar de su derecho a votar y participar plenamente en el proceso democrático. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2013)

Así, en la realidad material, de los varios tipos de discapacidad que puede tener una persona, podemos decir que, para las personas, por ejemplo, en sillas de ruedas se conminó a crear rampas para que tengan acceso a todos los lugares, labor que por cierto no es a cabalidad en la realidad; pero pueden acceder a una plaza laboral; por su parte, las personas con discapacidad visual tienen el lenguaje braille que les permite leer y crea condiciones para su acceso social; entre otros. Contrario sensu, en materia laboral, qué acceso tiene las personas con discapacidad intelectual, y más en concreto con Síndrome de Down. Siendo inexistentes condiciones para que puedan tener aquello que se proclama, por su ser como un derecho, que debería ser accesible para todos, el derecho al trabajo. Por ello, la discriminación laboral de las personas con Síndrome de Down posiblemente afecta su derecho al trabajo.

JUSTIFICACIÓN

Para la Organización Panamericana de la Salud (2020) las personas con discapacidad “son aquellas que tienen diferencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás” (p. 1). Las personas con discapacidad más que un concepto son personas con la misma dignidad y derechos que todos quienes conformamos la sociedad; sin embargo, la historia nos permite conocer cómo han sido tratadas en el tiempo, cuando incluso, no eran consideradas o tratadas como personas.

Aristóteles (1988, p. 47) expresaba “en cuanto a la exposición y crianza de los hijos debe existir una ley que prohíba criar ningún defectuoso” (Citado en Molina et al., 2018, p. 167). El término utilizado en esa época, según los escritos, para referirse a las personas con discapacidad era “defectuoso”, debido al significado que tenía el hombre en esa época. Época en que la belleza y la fuerza eran muy importantes, por lo que “la sociedad griega era severa con los ‘dé-biles’; creían sólo en la perfección y en la belleza, cualquier cosa que difiera de ello, sin importarles lo que fuere, simplemente era eliminado”. (Gómez 2005 citado por Molina et al., 2018, p. 167).

Seguramente se podría pensar que la sociedad se civilizó o humanizó a posteriori, pero es importante decir que, luego de varios sucesos históricos, como las guerras mundiales, que vivió

la humanidad muchas personas quedaron en condiciones que las tornaron discapacitadas respecto de su habitualidad. Por ello, una persona con discapacidad no brota, en forma “reglamentaria”, desde su nacimiento, sino que puede forjarse involuntariamente en el camino. (Sánchez Menchero, M., 2017)

No hay sociedad sin Derecho ni Derecho sin sociedad, siendo un pilar de esta aseveración la existencia de las personas, en ambas esferas, se desenvuelven y la dignidad con la que nacen por el simple hecho de su ser. Las personas con discapacidad son personas iguales a cada uno de los que conforman la sociedad, es decir tienen una dignidad igual a la del que escribe como del que lee, cuya consecuencia lógica debería ser que el Derecho y la Sociedad brinden las garantías y condiciones necesarias para su material y real desenvolvimiento de sus competencias y atribuciones.

El sentido común es el menos común de los sentidos, por tanto, al Derecho como a la Sociedad les ha costado y sigue costando comprender la situación de las personas con discapacidad. No basta con que se configuren normativamente las acciones afirmativas que les tutelan, sino que se asegure que tengan una vida digna y que las formas en que se desenvuelvan socialmente vayan de la mano con las pretensiones de su ser y del Derecho mismo.

Ecuador “...es un estado constitucional de Derechos y justicia” (Constitución de la República del Ecuador, 2008; citado por Vidal, 2020, p. 12) como lo describe el Art. 1 y a su vez la Constitución predetermina un catálogo de derechos, garantías y obligaciones que tiene el Estado para con las personas con discapacidad. Las personas con discapacidad son consideradas grupos de atención prioritaria constitucionalmente (Constitución de la República del Ecuador, 2008) y tienen la seguridad, al menos en pretensión de ideal, de que el Estado garantiza los derechos que bien les reconocen; sin embargo, los derechos no se agotan en un reconocimiento ni recogimiento pues como la doctrina lo ha marcado los derechos son, incluso, previos a la misma concepción de Estado.

En el contexto de las personas con discapacidad y el catálogo de derechos que tiene el sistema constitucional del Ecuador se encuentran ocultos por la sociedad dos contextos, las personas con discapacidad de Síndrome de Down y el derecho al trabajo.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Son suficientes las normativas constitucional e internacional vigentes en el Ecuador para materializar los derechos de las personas con discapacidad de Síndrome de Down?
2. ¿Son eficientes las acciones afirmativas de derechos constitucionales que tiene el Ecuador para equiparar los derechos de las personas con discapacidad de Síndrome de Down respecto de los demás miembros de la sociedad?
3. ¿Cumple el Ecuador en materia de derechos humanos con las personas con discapacidad de Síndrome de Down en virtud de su obligación con la Constitución y los tratados internacionales en materia de discapacidad?
4. ¿Tienen las personas con discapacidad de Síndrome de Down una real tutela de sus derechos humanos, específicamente del derecho al trabajo?
5. ¿Las personas con discapacidad de Síndrome de Down viven discriminación laboral considerando que forman parte de los grupos de atención prioritaria del Ecuador?
6. ¿Existen condiciones laborales que brinde el Estado para que las personas con discapacidad de Síndrome de Down puedan acceder a un trabajo?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Analizar si existió discriminación laboral de las personas con Síndrome de Down de la Fundación Sueños Comunitarios en el año 2021 que impidió el acceso a un trabajo y, en consecuencia, afectó su derecho humano al trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Revisar mediante la técnica de documentación, las normas jurídicas que tutelen los derechos humanos de las personas con discapacidad.
2. Analizar, en la vía de encuesta, la eficacia de las normas constitucionales que tutelan los derechos de las personas con discapacidad.
3. Demostrar la desconexión que existe entre la normativa y la dimensión práctica del Derecho respecto del derecho al trabajo de las personas con discapacidad de Síndrome de Down.

HIPÓTESIS DE TRABAJO

La discriminación laboral de las personas con Síndrome de Down de la Fundación Sueños Comunitarios en el año 2021 posiblemente afectó su derecho humano al trabajo.

CAPÍTULO SEGUNDO

MARCO TEÓRICO

MARCO CONCEPTUAL

GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA

La Constitución del Ecuador en su artículo 35 describe que

...las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. (Constitución de la República del Ecuador, 2008; citado por Ayala et al., 2019, p. 888)

Además de que “...el Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad” (Constitución de la República del Ecuador, 2008; citado por Pazmiño, 2020, p. 21) por. Esto se ubica en la estructura constitucional en el título II, de los derechos; capítulo tercero denominado, derechos de las personas y grupos de atención prioritaria.

De la descripción constitucional y sin entrar en discrepancias con los constituyentes de los que brotó la norma constitucional, cuya vigencia data en Ecuador desde el 2008; pero, quizá hubiese sido apropiado que, a más de mencionar a los grupos de atención prioritaria, término que, a secas o fuera de contexto, suena, o bastante garantista de derechos, o a su vez, discriminatorio para otros, se indique qué son o se trate al menos de definir qué son los grupos de atención prioritaria y no dar por hecho que la sociedad o el Derecho comprenden la razón de ser para que reciban tan determinante terminología.

La Constitución, como se describió previamente señala quiénes conforman los grupos de atención prioritaria; sin embargo, puede descontextualizarse y cualquiera podría preguntarse por qué lo conforman tales personas o grupos y porque existen otros que están excluidos al mismo tiempo. Incluso, el señalamiento constitucional que detalla quienes conforman estos grupos, señala obligaciones específicas y de actuación de los Entes estatales para con ellos. Además, se inmiscuye el término, doble vulnerabilidad.

Del tema, existen países en los cuales, los grupos de atención prioritaria son conocidos como grupos vulnerables. Y, podría decirse que sería la forma más apropiada para denominarlos considerando la raíz del fundamento que tiene para ser considerados como tal y las formas en que se manifiesta el Derecho para darles equidad o igualdad en las sociedades. Es más, en Ecuador, en la Constitución de 1998 así eran denominados, grupos vulnerables, los hoy llamados, de atención prioritaria.

Sin perjuicio de la forma de denominación que reciben estos selectos grupos, es pertinente tratar de identificar la raíz de su calificación. Así, Erazo Galarza (2021) nos dice que, “el reconocimiento de los grupos de atención prioritaria responde a considerar que, por sus condiciones especiales, estos grupos de personas son diferentes y requieren de medidas constitucionales encaminadas a que alcancen una igualdad real”. (p. 69)

Como lo hizo notar Novillo Díaz (2019)

Se considera grupos de atención prioritaria a todo individuo que se encuentre imposibilitado de incorporarse o reincorporarse a la sociedad, sea cual sea su condición social, económica, cultural y política, haciéndoles imposible ayudar al desarrollo de la sociedad impidiéndoles a mejorar su calidad de vida de acuerdo con las leyes que rige la constitución del buen vivir o Sumak Kawsay. Los grupos prioritarios están constituidos por un grupo de personas en la cuales no importa ni la edad, ni el sexo, ni su origen étnico. (p. 76)

Acorde con EURO social (2015) citado por Romero et al (2019) expresó que

En los últimos años, y cada vez más frecuente en América Latina el uso de los términos “grupos vulnerables” y “grupos de atención prioritaria” por los gobiernos y académicos es de vital importancia porque se ven involucrados los grupos sociales más desposeídos o aquellos que por sí solos no pueden alzar su voz y expresar sus múltiples problemas,

como es el caso de los niños y adolescentes, quienes corren el riesgo de no contar con un futuro donde gocen de derechos y oportunidades, especialmente porque llegan a ser parte de una sociedad sumida en la droga, en el consumo de otras sustancias ilegales y de otros aspectos sociales como la pobreza, lo que incide en su calidad de vida como ser humano. (p. 17)

Las diversas manifestaciones sobre los grupos de atención prioritaria quizá denoten variedad en sus concepciones; sin embargo, son más las similitudes que las diferencias. Se denotan un rezago histórico de parte de los grupos considerados de atención prioritaria o vulnerables. Que, existe un desfaz con la sociedad y con más fondo con los propios sistemas jurídicos. Debido a que, no podríamos tratar el tema desde la perspectiva social esquivando las formas de contenido jurídico que existieron. Por ello, en las diversas expresiones que se tiene, es reiterado que se diga que se muestren dificultades en su inclusión en la sociedad.

El Ministerio de Trabajo de Ecuador (2016) indicó que

...los grupos de atención prioritaria son aquellos que históricamente, por su condición social, económica, cultural y política, edad, origen étnico se encuentran en condición de riesgo que les impide incorporarse al desarrollo y acceder a mejores condiciones de vida, al buen vivir. (citado por Zúñiga et al., 2019, p. 18)

Es decir, se puede evidenciar cómo los ordenamientos jurídicos, la doctrina, y el Derecho en general, dan reconocimiento a las situaciones que ha vivido la humanidad, hablando de forma general, pero más en concreto las circunstancias históricas que han sobrellevado las personas y colectivos que conforman los denominados grupos de atención prioritaria o vulnerables, por lo cual, la pretensión es tratar de reivindicar esos derechos trastocados durante mucho tiempo buscando darles una equiparación para su desenvolvimiento social; y, fundamentalmente, darles una certeza de que tienen, a las corrientes jurídicas actuales, una especial protección, cuyo principal encargado de tutela es el Estado. Por ello, tiene una prioridad por su vulnerabilidad. Reconocimiento que, no es exclusivo del Ecuador y la normativa local; sino que, tiene amplitud convencional.

De esta forma, los grupos de atención prioritaria, sin perjuicio de la poesía del nombre o pretensión de mejor tutela del Estado, podemos decir que tienen un trasfondo histórico de

discriminaciones, exclusiones, luchas sociales que vivieron, y quizá viven aún, de desprestigio o ajenos a la sociedad y sus ordenamientos jurídicos. Vivieron, en una situación de vulnerabilidad; y, quizá por ello, la Constitución del Ecuador prefiere no dar pie a ese traspié de historia y prefiere, denominarlos y enunciar quienes conforman, los grupos de atención prioritaria. En el cual su eje, para ser contrario a la discriminación histórica, es el principio de igualdad.

ACCIONES AFIRMATIVAS

De la Rosa Jaimes (2010) en su libro sobre acciones positivas y derechos humanos mencionó que

...las acciones afirmativas se definen como aquellas medidas temporales que sirven para corregir situaciones o condiciones de desigualdad o discriminación. Para algunos autores esta función las hace sinónimo de la discriminación positiva o inversa. Con precisión, se distinguen en que son medidas de orden diverso; las acciones afirmativas son la categoría general y la discriminación inversa un tipo específico de éstas. (p. 15).

Según Vallejo Molina (2016), “Las acciones afirmativas, entendidas en su aproximación conceptual como todas aquellas medidas de hecho o intervenciones positivas que el Estado realiza a favor de grupos tradicional o históricamente desfavorecidos o desprotegidos por diversas causas.” (p. 154)

Son varias las denominaciones de las acciones afirmativas del Derecho, como acciones positivas; o, discriminación positiva; discriminación inversa; entre otras. Lo cierto es que, son acciones del Estado, contenidas en los ordenamientos jurídicos que giran en torno, principalmente, al principio de igualdad, de forma positiva; en su presentación negativa – positiva, al principio de no discriminación. Es negativa – positiva, porque la discriminación en sí es un término de exclusión o distinción social, pero el “no” previo a nombrarlo le da connotación positiva porque esconde la igualdad en una reafirmación negativa.

Como dijo López (2016) “Las acciones afirmativas son medidas temporales cuya duración se encuentra condicionada al logro del fin propuesto, es decir, su permanencia depende del tiempo que se requiera para alcanzar su objetivo” (Citado por Pineda, 2020, p. 15); mientras, para Ruíz (1994) “las acciones afirmativas, pueden ser entendidas como el conjunto de medidas

o políticas encaminadas a eliminar o reducir las desigualdades existentes de tipo económico, social o cultural, a determinadas personas o grupos de personas.” (citado por Martínez y Ordoñez, 2019, pp. 308-309)

La importancia de que las acciones afirmativas se encuentren contenidas en el ordenamiento jurídico es para diferencia de que no son medidas de hecho; y, por tanto, al estar encaminadas en una norma jurídica, son exigibles y aplicables para el beneficio de las personas a quienes van dirigidas.

DERECHO A LA ATENCIÓN PRIORITARIA / ESPECIALIZADA

Visto que la Constitución prefirió denominar a un grupo determinado, por su historia de discriminación en sociedad a través del tiempo, como de atención prioritaria, surge la pretensión de saber qué significa o qué es el derecho a la atención prioritaria y cuál es su relación con una atención especializada, que va concretamente relacionado con los grupos de referencia.

Como expresa la Corte Constitucional del Ecuador en sentencia No. 889-20-JP/21 en el caso No. 889-20-JP, con ponencia del Dr. Ramiro Ávila Santamaría dice que, la atención prioritaria significa que, entre varias personas usuarias, quienes están en situación de vulnerabilidad tienen derecho a ser atendidas con preferencia. Entre varias personas que tienen derecho a recibir cualquier tipo de atención, las personas enumeradas en el artículo 35 de la Constitución tienen derecho de precedencia frente al resto. (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).

Teniendo en cuenta que, “La atención especializada implica que se debe atender las particulares situaciones que atraviesan o sufren quienes tienen derecho a atención prioritaria, y que, en la medida que sea posible, los servicios públicos y privados se adapten a sus necesidades”. (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).

PRINCIPIO DE IGUALDAD

El principio de igualdad (también derecho a la igualdad), junto con el de seguridad jurídica, es uno de los principios transversales del ordenamiento jurídico. Se presenta en todas las categorías de la convivencia humana y de otros derechos humanos. Muestra dos posiciones, la primera como obligación jurídica de los Estados; y, como derecho subjetivo de las personas.

En palabras de Rubio Llorente (1993) citado por Brito Melgarejo (2004), la igualdad designa un concepto relacional, no una cualidad de una persona, de un objeto (material o ideal), o de una situación, cuya existencia pueda ser afirmada o negada como descripción de esa realidad aisladamente considerada; es siempre una relación que se da al menos entre dos personas, objetos o situaciones. Es siempre el resultado de un juicio que recae sobre una pluralidad de elementos.

La Constitución del Ecuador (2008) en su Art. 11 numeral 2 refiere que “Todas las personas son iguales y que gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”. Esto permite que no existan al menos por configuración normativa exclusiones o discriminaciones en el desenvolvimiento de los derechos de las personas. (Citado por Ramírez y Saverio, 2021)

La igualdad tiene dos dimensiones, la jurídica formal y material. La primera es respecto se la relación de los sujetos ante la ley o denominado principio de igualdad; y, la segunda, responde a la necesidad histórica de los derechos humanos, que tiene como evidencia las pretensiones de muchos grupos sociales que han estado y están rezagados (Sosa et al., 2019).

En perspectiva de Cajas Córdova (2011) la igualdad formal o igualdad ante la ley significa que a todas las personas se nos debe aplicar la ley de igual manera y que todas las personas tenemos derecho a ser protegidas por la ley por igual. Este principio prohíbe todo trato diferenciado que sea arbitrario e injusto. Además, prevé la prohibición de discriminar a las personas entre otras por razones de sexo, identidad sexual, etc.

Por ello es importante, pese a la ironía del asunto, de que existan una serie de derechos en el marco de un estado neo constitucional. Porque en antaño, los ordenamientos jurídicos contenían normas que eran discriminatorias. La calificación va en torno a la corriente actual de los derechos humanos; debido a que legalmente es impreciso denominarlas de algún vicio porque pasaban las formalidades de promulgación y eran aplicadas por las personas.

La igualdad formal ha recibido ciertas críticas debido a que no se pregunta por la legitimidad de las clasificaciones que puede efectuar un legislador, que se presta para tratos injustificados; y, por otro lado, no hay una evaluación de las razones de diferenciación. Por ende, solo es exigible un trato igual a las personas que conforman determinado grupo. (Ronconi, 2018)

Por otro lado, Piñas et al (2019) sobre la igualdad material indicó que en ella radica uno de los principios que consagra una igualdad real y efectiva, que está llamada a rebasar la sucinta igualdad jurídica tradicional, de modo que existe intervención del Estado y de quienes la componemos, para de esta manera eliminar situaciones de desigualdad, por aquello cuán importante resulta conjugar la exigencia de igualdad en los ámbitos económicos, social, político, religioso y otros, para de esta manera eliminar situaciones de desigualdad, y en el caso que nos ocupa lograr una verdadera igualdad de derechos. La igualdad material o igualdad real, se diferencia de la formal principalmente en que no es simplemente algo intangible, un ente simplemente normativo. La igualdad real, trata de obtener algo materializado y práctico. De ahí que se la llame igualdad material.

Mientras, el diccionario panhispánico del español jurídico refiere que la igualdad material es

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

Por su parte, la Corte Constitucional del Ecuador (2016) en sentencia No. 019-16-SIN-CC dentro del caso No. 0090-15-IN del 22-3-2016 dijo que, dentro de la configuración normativa del derecho a la igualdad nos podemos encontrar con dos dimensiones: la denominada

igualdad jurídica o formal y la igualdad de hecho o material. La primera de las mencionadas hace referencia a la igualdad ante la ley, es decir “una igualdad en cuanto a la configuración y aplicación de normativa jurídica”, mientras que la segunda hará referencia a las particularidades de los sujetos, grupos o colectivos, quienes deben ser tratados de manera igualitaria si se encuentran dentro de circunstancias fácticas similares, prohibiéndose cualquier acto discriminatorio. (Corte Constitucional del Ecuador, 2016)

A su vez, la misma Corte Constitucional del Ecuador en sentencia No. 263-18-SEP-CC dentro del caso No. 1060-13-EP del 18 de julio del 2018 aludió que, resulta claro entonces, que el derecho a la igualdad y no discriminación, se vulnera en un caso concreto, por la aplicación de criterios o categorías sospechosas, definidas por la Corte Constitucional como los tratos diferentes a ciertos grupos o personas que no son razonables o proporcionales y que contribuyen a perpetuar su inferioridad y exclusión. Además, este Organismo ha establecido que la responsabilidad que puede imputarse por un trato discriminatorio puede ser desvirtuada mediante carga argumentativa y probatoria que demuestre lo contrario y también por una justificación razonable. (Corte Constitucional del Ecuador, 2018).

Así, la igualdad ante la ley, formal, no siempre resultará la más óptima en ejercicio de los derechos humanos, porque, se podría decir, tiene una especie de sentido conformista al cumplimiento o no de una norma sin considerar diversos factores que pueden ser determinantes al momento de aplicar o no la ley. Es algo que el derecho constitucional, conforme a la doctrina, no mira con buenos ojos, debido a que, en el marco de los derechos humanos, las decisiones de las Autoridades, que aplican la ley, deben encaminarse atendiendo también a las circunstancias que rodean tal o cual caso y no ceñirse a la letra pétreo de la ley.

En otro estadio se encuentra la igualdad material, porque, por decirlo en alguna forma, sale del ordenamiento jurídico, se encarna en las vivencias de las personas que son, al final, los titulares de los derechos y quienes pueden exigirlos. Es decir, toma una tonalidad de trascender el ordenamiento jurídico.

Para la trascendencia de este caso de las personas con discapacidad de Síndrome de Down, como parte de la generalidad de las personas con discapacidad, es imperativo acogerse a la igualdad material. Esto se debe, a que como se ha explicado en líneas previas, que las personas con discapacidad han vivido relegaciones dependiendo del momento histórico en que nos situemos. Ello acompañado por ordenamientos jurídicos que plasmaban el pensamiento de determinadas épocas. Sin embargo, la igualdad formal exige que se atiendan las circunstancias, va más allá de las normas y permite un reconocimiento real de las condiciones de las personas con discapacidad, porque, se reitera, son personas, con los mismos e iguales derechos que todos quienes conformamos la sociedad.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

Seguramente es extraño y al mismo tiempo lógico hablar de un principio de no discriminación. De hecho, hasta podría surgir la interrogante del asunto debido a que sería más dable seguir hablando del principio, redactado en forma positiva y que se contrapone a la discriminación, que es la igualdad o principio de igualdad. Pero, no es extraño, ni ilógico y tampoco fuera de contexto, el principio de no discriminación existe y en muchas legislaciones, incluso internacionales se lo toma como parte del principio de igualdad, así, lo podrán leer en muchas normas como el principio de igualdad y no discriminación.

Para mostrar raíces del tema es inevitable no referirse a la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos (1948), o más conocido por su expresión en inglés, Pacto de San José, que en su Art. 1 menciona que

Los Estados Parte en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que éste sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (citado por Pazmiño, 2020, pp. 12-13)

O, que la misma norma en su Art. 17 numeral 2 diga que reconoce el derecho del hombre y la mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia si tienen la edad y las condiciones

requeridas para ello por las leyes internas, en la medida en que éstas no afecten al principio de no discriminación establecido en esta Convención. Misma forma en que se expresa en el Art. 24 cuando expone que las personas, todas, somos iguales ante la ley y que el ejercicio de los derechos debe darse sin discriminación. Así podemos ver cómo, tanto de forma expresa, como difusa existe el principio de no discriminación.

También encontramos este principio en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que, en su artículo 24 numeral 1 dice

Todo niño tiene derecho, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, posición económica o nacimiento, a las medidas de protección que su condición de menor requiere, tanto por parte de su familia como de la sociedad y del Estado. (Naciones Unidas, 1976, p. 9)

o, en el artículo 26 que plasma que

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 1976)

Sobre el principio de no discriminación, Levantezi et al (2020) dicen que, en el año 2005, en la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos (DUBDH), el principio de la no discriminación y la no estigmatización, reconocido por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2005), en su artículo 11 el documento expresa que: “ningún individuo o grupo debe ser discriminado o estigmatizado por cualquier razón, lo que constituye violación a la dignidad humana, a los derechos humanos y libertades fundamentales” (citado por Pessoa de Melo y Sadi-Monteiro, 2021, p. 757). En otras palabras, el texto condena acciones discriminatorias y estigmatizantes que descalifiquen a las personas por aspectos sociales, políticos, jurídicos y ambientales.

De lo anterior, resulta novedoso que, incluso en materia internacional, exista un ligamiento arraigado de los principios de igualdad y no discriminación. Tan así, que incluso suele ubicárselos como un solo principio. Del tema, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su opinión consultiva No. OC-18/03 del 17 de septiembre del 2003 indicó que

...la no discriminación, junto con la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley a favor de todas las personas, son elementos constitutivos de un principio básico y general relacionado con la protección de los derechos humanos. El elemento de la igualdad es difícil de desligar de la no discriminación. Incluso, los instrumentos ya citados (supra párr. 71), al hablar de igualdad ante la ley, señalan que este principio debe garantizarse sin discriminación alguna. Este Tribunal ha indicado que “[e]n función del reconocimiento de la igualdad ante la ley se prohíbe todo tratamiento discriminatorio” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2003, p. 103)

Por su parte, Navarretta (2014) planteó que, el breve análisis del principio de no discriminación muestra su valor emblemático, no solamente con miras a evidenciar en qué términos y límites es admisible una proyección del principio de igualdad, sino sobre todo con el fin de poner en evidencia algunos aspectos peculiares de la proyección vertical del principio de igualdad en su desprendimiento gradual de una concepción puramente abstracta y formal.

Y, en el mismo texto, Navarretta (2014) esgrimió que, esta última afirmación puede parecer singular si se considera que, en su valor vertical, principio de igualdad y principio de no discriminación son el uno derivación del otro, y que ambos están sometidos al control de razonabilidad. El legislador no puede efectuar tratamientos irrazonablemente diferenciados ni equiparar irrazonablemente situaciones diferentes.

Los principios de igualdad y no discriminación constituyen la esencia de los derechos humanos y ayudan a reducir las desventajas por numerosas razones y en muchos ámbitos. Los derechos humanos no se restringen a grupos especiales. Son para todos, para toda la sociedad y para el mundo entero. (Naciones Unidas, 2022)

Tal vez, el principio de no discriminación tiene un arraigo tan fuerte por su conexión y estímulo de protección en el marco de los derechos humanos que, por ello el sistema jurídico local como internacional no considera que exista el uno sin el otro. Por ende, ambos, son transversales en los sistemas jurídicos. A lo cual, la relevancia de enmarcar el principio de no

discriminación existiendo en primera instancia, por decirlo de alguna forma, el de igualdad, el hecho de que la historia de la humanidad y de la evolución de los sistemas jurídicos han mostrado o dado la necesidad de que el principio de igualdad se complemente con un refuerzo negativo imperioso de decirle que no debe ni tiene que haber discriminación negativa. Negativa, porque según la doctrina, y como se recoge en los ordenamientos jurídicos, tenemos vigente la discriminación positiva que se conoce como acciones afirmativas del derecho. Siempre en el marco de no perjudicar ni violentar ningún derecho a nadie, por el hecho de que todos somos personas.

DISCRIMINACIÓN

Discriminación tiene su verbo en discriminar que, para el Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, discriminar significa, seleccionar excluyendo o “dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.” (Pazmiño, 2020, p. 53), a lo que se puede incluir como trato desigual por motivos de sexo, de edad, de condición física o mental, etc. (Real Academia Española, 2021)

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (2012) resaltó que:

la discriminación es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. Ésta se genera en los usos y las prácticas sociales entre las personas y con las autoridades, en ocasiones de manera no consciente. Por ello, es importante conocer a qué se refiere para evitar discriminar y saber a dónde recurrir en caso de ser discriminado. (p. 5)

A su vez, Triana y Donoso (2016) consideraron que

...la discriminación se convirtió en un elemento central para promover mayor igualdad y equidad tras la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948. Ante la búsqueda sin distinción de los derechos y libertades proclamados en dicha declaración, se ha vuelto relevante visibilizar, estudiar, comprender, concientizar, condenar y buscar estrategias para combatir la situación de ciertos grupos que históricamente han sido excluidos estructural y simbólicamente en nuestras sociedades. (p. 38)

Mientras, Braslavsky (2019) consideró que “la desigualdad pasó a ser un producto que resultaba de la suma de la inacción del Estado y su burocracia”. (p. 28)

Es decir, la discriminación es más que un concepto o una terminología, un producto social. De las raíces de la sociedad o de la convivencia humana, pues se acuña en las relaciones entre personas y los organismos que se han creado. Materializa un distintivo en el cual el objetivo es la exclusión de ciertas situaciones que tienen entramados los derechos de las personas. Y, en etapas históricas, la trama era que ciertas personas no eran consideradas como tal, por ende las sociedades de esas épocas justificaban así su actuar, que además, estaba plasmado en las normas. Por ende, era un proceder legítimo, legal pero contrario a la corriente de los derechos humanos. Teniendo en cuenta que los derechos nacen con la persona y la persona tiene derechos por la sola condición de ser.

Acuñar el término discriminación es complejo, tiene tanta motivación oculta y acciones que son preferibles no recordar sin olvidar. Se debe a que podríamos encontrarle varias formas de acepción. Por ejemplo, como un término excluyente y contrario a los principios y los derechos humanos. Contrario a la sociedad. Como una contraposición a la igualdad. Y más, si se lo adopta en sentido negativo. Por otra parte, algunos lo toman de otra forma, en el sentido jurídico de plasmarlo como un acto contrario al ordenamiento jurídico. De forma inversa para proteger a grupos rezagados social e históricamente. Incluso, como un término que señala protagonistas, culpables y víctimas de su concepción terminológica, como decir que el Estado es responsable por omisión; que las personas lo hacen para ser selectivas en su proceder, entre otras.

El caso es que, jurídicamente hablando, en los tiempos actuales, es inconcebible que el término siga acuñándose en la sociedad. Lo cual suena bastante poético considerando que aún existe discriminación en la sociedad. Porque la sociedad y más de fondo la humanidad es imaginativa. Descubre nuevas maneras de discriminar y a nuevos protagonistas en su ámbito de acción. Pero, incluso esos grupos rezagados históricamente siguen a la actualidad siendo discriminados, en diversas y muchas formas.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

Se puede entender por discriminación laboral a la exclusión o no consideración de ejercicio y acceso de una persona a un trabajo o plaza laboral; o, la separación de una persona de un trabajo por determinada circunstancia. También al trato desigual que puede tenerse en un trabajo con una persona por padecer determinada circunstancia, de cualquier índole. Este tipo de descripciones afectan los derechos humanos de las personas, en concreto su derecho al trabajo.

Para Nuvaez Castillo (2019a)

La ley prevé la protección de las personas en poder concursar a un empleo en igualdad de condiciones, solo siendo resaltadas para tal puesto, los propios méritos obtenidos mediante la formación y experiencia, constituyéndose en indicadores a medir a la hora de definir un determinado cargo, incurrir en penalizaciones por motivos ajenos a los planteados, es infringir no solo la ley, sino los tratados internacionales establecidos para evitar la discriminación laboral. (p. 18)

Además, el mismo autor Nuvaez Castillo (2019b) presenta como ejemplo

La diferencia salarial existente en las mujeres es acompañada de otras discriminaciones como la edad, así como la experiencia laboral. Las diferencias en la experiencia acumulada pueden ser exacerbadas conforme las mujeres envejecen y tengan hijos, aunque los datos muestran que la brecha de ingresos según género es levemente mayor entre las trabajadoras con hijos. (p. 24)

Del ejemplo se palpa y podemos extraer, entre líneas, cómo de parte de quienes fungen como empleadores o jefes asumen que una persona no puede realizar determinada actividad. Se adopta la decisión en torno a la vista de sus ojos sin si quiera preguntar. En el caso de una mujer que, se asume, no puede por ejemplo hacer actividad física. En el caso de personas con discapacidad que no pueden trabajar por su condición. Lo que hace que tengan un trato diferente en sus labores, que se traduce en una exclusión en el ámbito laboral de las personas y debilita su desarrollo integral.

En algunos casos esto tiene como resultado a que ni si quiera tengan acceso a una plaza de trabajo porque a consideración de quien tiene que contratar se debe contratar personas normales o que no generen problemas. Problemas les consideran a los beneficios que la ley

prescribe para determinadas situaciones, como las dos horas para que una mujer puede atender a su hijo recién nacido.

Espinoza y Gallegos (2015) resaltaron que:

...en el 2007 en Colombia, la condición étnico racial presentaba influencia sobre la probabilidad de obtener un empleo de cierta calidad. Una persona al auto reconocerse como un individuo afro con respecto a no hacerlo, disminuye la probabilidad de encontrarse en un empleo de mayor calidad y aumenta la probabilidad de encontrarse en uno de calidad menor. Este hecho puede representar un claro indicio de presencia de discriminación por raza. (Arroyo et al., 2015; citado en Espinoza y Gallegos, 2018, p. 33)

Desde el punto de vista de Pérez & Mora (2015) “la discriminación por raza que existe en el mercado laboral de la ciudad de Santiago de Cali-Colombia. En Cali la condición étnica afrodescendiente limita el acceso a empleos de alta calidad”. (Citado por Espinoza y Gallegos, 2018, p. 33)

De lo antedicho diera la sensación de que la discriminación laboral se presenta en forma primordial en el ámbito privado. Mas, en el espectro del servicio público también se forja la discriminación laboral. Porque si bien, por ejemplo, para los concursos de méritos y oposición, los grupos de atención prioritaria tienen cierto privilegio para hablar de igualdad, ello termina siendo una fachada a las pretensiones de quienes llevan el concurso. Siendo, una de las formas más comunes de discriminación laboral, la afinidad, amistades, compadrazgos o cercanías que tienen con las personas, dejando de lado a otras que, incluso están más aptas y preparadas para determinados cargos públicos.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD / DISCAPACIDAD

La Discapacidad es la “situación de la persona que por sus condiciones físicas o mentales duraderas se enfrenta” (RAE, 2022; citado por Flire, 2021) para su participación social. Contiene varios conceptos y dependerá desde la perspectiva en que se estudie como del momento de la historia que se trate. Por ende, podremos imaginar la complejidad del tratamiento que se ha dado

al término y con mayor razón la alta importancia de seguir puliendo al mismo para que un Estado pueda brindar a las personas con discapacidad mejores condiciones de equiparación de sus derechos.

Para Padilla-Muñoz, Andrea (2010)

La discapacidad es una situación heterogénea que envuelve la interacción de una persona en sus dimensiones física o psíquica y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla y vive. Incluye un sinnúmero de dificultades, desde problemas en la función o estructura del cuerpo -por ejemplo, parálisis, sordera, ceguera o sordoceguera-, pasando por limitaciones en la actividad o en la realización de acciones o tareas -por ejemplo, dificultades suscitadas con problemas en la audición o la visión-, hasta la restricción de un individuo con alguna limitación en la participación en situaciones de su vida cotidiana. (p. 384)

Mientras la Organización Mundial de la Salud, OMS, expresó que:

La idea de discapacidad remite a la interacción entre personas que tienen algún problema de salud (como parálisis cerebral, síndrome de Down o depresión) y ciertos factores personales y ambientales (como puedan ser actitudes negativas, medios de transporte y edificios públicos inaccesibles o escaso apoyo social). (Organización Mundial de la Salud, 2021)

Por su parte, Ferreira y Rodríguez (2006) citado por Meléndez-Labrador, Sandra (2019) mencionan que:

la discapacidad es un concepto cultural vinculado a otro término construido culturalmente: la normalidad. Para ellos, la discapacidad no es un rasgo objetivo que pueda ser señalado en una persona, pues es una interpretación enmarcada en una cultura que define qué es ser normal y, desde ese parámetro, establece quién no lo es a partir de no cumplirlo. Así, la discapacidad, más que una deficiencia presente en el individuo es una construcción cultural. (p. 274-275)

La discapacidad, al ser una condición de las personas, conlleva una serie de consecuencias en la vida de las personas. Hay que aclarar que la condición de discapacidad puede presentarse en una persona desde el momento de su nacimiento. Es decir, la persona nace con alguna discapacidad o varias. También, puede darse la discapacidad en el trayecto de la vida, por ejemplo, una persona que fue a la guerra y a consecuencia adopta una condición física o psicológica. La discapacidad de una persona es eje de su desenvolvimiento social cuyas consecuencias son variadas y dependerá de la persona como de su núcleo familiar y la sociedad en que se desenvuelve.

Suele darse, a manera de regla general, que la discapacidad de una persona se asocia directamente con materias concernientes a la salud o temas de índole mental; también, que son refugios de conversión social. Y, termina olvidándose que, sin perjuicio del enfoque, de la cultura, y muchas otras cuestiones, las personas con discapacidad son personas. Tienen derechos como cualquier individuo en sociedad. Pueden exigir sus derechos. Los sistemas jurídicos contemplan varias situaciones como parte de un Estado y de una sociedad y un momento determinado.

Como expresó Cáceres Rodríguez (2020), El tema de la discapacidad, y concretamente su definición, ha suscitado y suscita numerosos debates, que ponen sobre la mesa cuestiones como la igualdad, la justicia social, la marginación, la opresión, la participación, ... por citar algunas, en este contexto resulta de especial relevancia, el papel protagonista de las propias personas con discapacidad y el esfuerzo de los organismos internacionales por superar lastres históricos relacionados con la definición de la discapacidad incorporando la propia percepción de las personas afectadas.

Los ordenamientos jurídicos, por lo general, prescriben normas jurídicas que buscan en torno a los principios de igualdad y no discriminación, equiparar el ejercicio de sus derechos a los demás participantes de la sociedad debido a su condición y sobre todo de la historia y vivencia que han padecido las personas con discapacidad en la corta o larga historia de la humanidad.

En el ejercicio de sus derechos, las personas con discapacidad cuentan, sin perjuicio de lo preestablecido en los ordenamientos jurídicos, con barreras que impiden o son obstáculo del ejercicio de sus derechos humanos. Lo cual, si bien, en buen romance podríamos pretender estar satisfechos con que las normas contemplan a las personas con discapacidad como parte de la vida en sociedad, termina siendo inútil e inconsecuente debido a que el problema radica en la aplicación práctica o materialización de sus derechos. Lo cual afecta al sistema jurídico porque vuelve a las normas ineficaces.

Solía constituirse como parámetro ordinario que al tratar el tema de las personas con discapacidad, la primera y única opción que contempla una persona es que otra padezca de discapacidad física. Porque en el vulgo lo único que suele ocurrirse es que una persona ande en silla de ruedas o que tenga dificultades para poder moverse, lo cual se asocia directamente a un tema de índole físico.

Morales y Rotela (2019) del tema dijeron que, “La discapacidad en una persona no solo puede presentarse en una limitación física, sino que también incluye las discapacidades sensoriales, cognoscitivas, intelectuales y psiquiátricas.” (p. 70)

Existen varios tipos de discapacidades que puede tener una persona. Para efectos del presente estudio nos enfocaremos en la discapacidad intelectual, concretamente en las personas con discapacidad de Síndrome de Down. Para Andreucci y Morales (2019), la discapacidad intelectual es “una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa, tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales.” (pp. 193-194)

A su vez, para V. des Portes (2020) mencionaron que la discapacidad intelectual

...se caracteriza por una capacidad reducida de razonar y de comprender una información abstracta o compleja, lo que tiene una repercusión importante sobre los aprendizajes escolares y limita las capacidades de adaptación en la vida diaria, incluso en la edad adulta. La discapacidad intelectual, o discapacidad mental, se debe a una interacción entre la vulnerabilidad individual de una persona con una DI y su ecosistema, es decir, el entorno familiar, cultural e institucional, que puede ser un obstáculo o un elemento facilitador. (p. 1)

Verdugo y Jenaro (2004) citado por Muñoz-Montes et al (2021) resaltaron que la discapacidad intelectual, comúnmente denominada DI

...es definida actualmente como “discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales”. Este nuevo paradigma destaca el papel del entorno y abandona la mirada puramente psicométrica. Si bien la DI se presenta en casi todas las personas con SD, existe una alta variabilidad en su manifestación.” (p. 49)

Para la Organización de las Naciones Unidas (2021) el Síndrome de Down “es una alteración genética causada por la existencia de material genético extra en el cromosoma 21 que se traduce en discapacidad intelectual.”; mientras, Chen y Díaz-Cuéllar et al (2016) citado por Bonilla et al (2020) manifiestan que el “SD no es considerado una enfermedad, sino como una acomodación de tipo cromosómica. Dentro del SD hay variabilidad en la configuración genética, fenotípica y en las manifestaciones clínicas, lo que podría llevar también a una diversidad en sus NEE. (p. 53)

Las personas con discapacidad intelectual, como una de sus especies, los que tienen Síndrome de Down, son personas con todo lo que conlleva. Forman parte del grupo de personas con discapacidad que a su vez conforman los grupos de atención prioritaria. Cuentan con regulación local de cada país, como normas internacionales de las cuales son beneficiarios. La situación es la eficacia de las normas jurídicas. Debido a que, es importante recordar, las normas o mejor indicado, el Derecho, debe estar acorde a la sociedad. Por ello no hay sociedad sin Derecho ni Derecho sin sociedad.

Porque si bien en tiempos de antes los ordenamientos jurídicos tenían varios desfases en cuanto al reconocimiento de los derechos de las personas, esto encontraba concatenación con el pensamiento de las sociedades que regulaban en esos momentos. Las personas con discapacidad incluso no eran consideradas personas; o, en su defecto, si las consideraban personas, tenían la acepción de ninguna valía o inútiles para la sociedad, asumiendo que lo mejor era que mueran o recluyéndolos lejos de la sociedad porque no hacían mérito para vivir con los demás.

En el caso concreto de las personas con discapacidad de síndrome de Down, podría decirse que sufren, incluso inconscientemente doble vulneración. Porque datan de la discriminación propia de los grupos de personas con discapacidad; y, a su vez, son discriminados como parte de este grupo. Explico, en el marco evolutivo de los derechos y del Derecho, las personas con discapacidad han tomado valía de las acciones afirmativas que el Derecho les brinda. Pudiendo verse en varias esferas mayor participación de personas con discapacidad; sin embargo, mayormente se visualizan a aquellas que tienen una discapacidad física.

Contrario sensu, en la realidad, las personas con discapacidad de síndrome de Down siguen padeciendo, aquella discriminación, original por decirlo de alguna forma, que sufrían y sufren las personas con discapacidad, refiriéndonos a la generalidad. Porque, en los tiempos actuales, si bien las personas con síndrome de Down cuentan con una amalgama de derechos y beneficios conforme a los ordenamientos jurídicos, estas normas se tornan ineficaces; y, la percepción social respecto de las personas con síndrome de Down es más referente a un tema de salud, psicológico, e incluso hasta por fines altruistas para realizar labores sociales. Esto sin necesidad de adentrarse a indicar que, posiblemente también son objeto de instrumento político para ablandar el pensamiento de quienes ejercen su derecho al voto en la esfera política.

DERECHO AL TRABAJO

Los derechos tienen una historia rígida de evolución. Se debe a que son propios del ser de las personas, porque mientras la conveniencia sea primero que los derechos, éstos difícilmente podrán tener una plena vigencia. El derecho al trabajo o sus distintas denominaciones, como derecho laboral; derecho de los trabajadores, se ha forjado a punta de luchas sociales. Lo cual logró, inevitablemente, que se mejoren las condiciones de ejercicio del derecho.

En el marco histórico es complicado no recordar que, en muchos países, se conmemora el 1 de mayo como el día internacional del trabajo. Fecha original que fue el 1 de mayo de 1886, día en que trabajadores de Chicago – Estados Unidos, solicitaron a sus autoridades el respeto de la jornada laboral de 8 horas y amenazaron con una huelga en caso de incumplimiento. Petición que desató varias revueltas y huelgas que tuvieron como respuesta de los gobernantes fuertes reprimendas. De hecho, 4 líderes anarquistas, así eran considerados los trabajadores, fueron en primera instancia apresados para luego ser ejecutados. Se los conoce como los mártires de Chicago. En el panorama internacional las acciones de los gobernantes de Chicago fueron repudiadas. Luego en una segunda gestión de los trabajadores en la ciudad de París – Francia decidieron que los días 1 de mayo de los años venideros se conmemoraría el día de los trabajadores.

En Ecuador, pese a que se conmemora el día del trabajo, sería irrisorio olvidarse del 15 de noviembre de 1922. Fecha en que la ciudad de Guayaquil se tiñó de la sangre de muchos trabajadores por exigencias de condiciones idóneas de trabajo. Acosta Alberto (1995) citado por Tamayo (2018) expresa que “La masacre del 15 de noviembre de 1922 fue el lamentable corolario de la huelga obrera y la movilización popular desatada en Ecuador en el marco de una crisis cacaotera que se tradujo en desempleo, formas precarias de producción e inflación.” (p. 144)

Tal es la fecha que, uno de los célebres escritores que ha tenido el país, Joaquín Gallegos Lara, basó su libro “Las Cruces sobre el agua” en memoria de los caídos. Debido a que, ante tanta mortandad, no existía tanto espacio en los cementerios de Guayaquil para la demanda de cadáveres de los obreros que participaron en la gesta. Por lo cual, el presidente de la época, José Luis Tamayo, decidió que los cuerpos de los caídos sean arrojados al río Guayas. Por lo que, sus deudos arrojaban cruces y flores al río para poder tener una despedida.

Muestras claras de que el derecho al trabajo se ha forjado en las vidas de muchas personas, con el único propósito de que existan condiciones apropiadas para que se ejercite su derecho. Pese a ello, esta visión se muestra parcializada y el derecho al trabajo no se limita a reconocimientos o manifestaciones de parte de la clase trabajadora u obrera en la historia, ni son los únicos que tiene dicho derecho, refiriéndonos al trabajo.

El derecho al trabajo también abarca a los empleadores, en la forma que se presenten, como personas natural o jurídica. Siendo un ejemplo claro, cuando un Estado forma sus políticas en materia económica afecta a determinados o varios modelos de trabajo o de empresa, lo cual, pareciera poco, pero en algunos casos puede significarle al empresario la rentabilidad o condiciones propicias para continuar o no con su negocio. Al cual, por lo general, se encuentran vinculados más trabajadores. Por ende, podemos tener una breve idea que el derecho al trabajo, si bien pareciera sencillo de abordar, guarda una mayor complejidad a que simplemente se limite a una relación trabajador y empleador. Guarda en su estructura manifestaciones grandes y de alto impacto en el mundo del Derecho, tan así que es un derecho humano y de los más

controversiales cada que un Estado pretende dar regulaciones dependiendo que parte de la relación se sienta más o menos cobijada.

En la esfera internacional, por mencionar algunos instrumentos, la Declaración Universal de Derechos Humanos que en su Art. 23 esgrimió que toda persona tiene derecho al trabajo; que una persona puede elegir libremente su trabajo; que el trabajo se realice en condiciones equitativas y satisfactorias; e incluso a una protección por desempleo. Además, que el salario debe ser igual al trabajo, haciendo referencia a que no debe existir discriminación en el tema. La remuneración tiene que ser “...equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana” (Naciones Unidas, 1948; citado por Biel-Portero, 2009, p. 492) y termina enmarcando el derecho de las personas a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para defender sus intereses. Mientras, el art. 24 trata del descanso, tiempo libre como una limitación razonable a la duración del trabajo y vacaciones pagadas.

Por su parte, la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos en su Art. 6 plasma una lucha social bastante fuerte, que todo trabajo debe ser remunerado, mencionando en su descripción normativa que nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre. Los prohíbe en todas sus formas. De igual forma que nadie debe obligado a realizar un trabajo forzoso. Incluso, se expone haciendo referencia a que trabajos no se consideran forzosos. (Organización de los Estados Americanos, 1978)

A su vez, (Pazmiño, 2020) el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Art. 6 denota que los Estados parte reconocen el derecho a trabajar y detalla que comprende el “derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado” (citado por Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2022), y que se deben tomar medidas adecuadas para garantizar el derecho. En el numeral 2 del mismo artículo, se versa que los Estados parte, para la efectividad del derecho al trabajo, tienen que adoptar una serie de medidas como la preparación de programas, normas y técnicas para garantizar “...las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana”. (Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2008, p. 183)

En la esfera internacional para la tutela del derecho al trabajo existe, entre otros, la Organización Internacional del Trabajo, OIT. Fue creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles que terminó la Primera Guerra Mundial. Es una agencia tripartita de la Organización de las Naciones Unidas cuya misión es “la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente” (Pazmiño, 2020, p. 29). A la cual, Ecuador pertenece desde el año 1934. (Organización Internacional del Trabajo, 2022)

Entre otras referencias, la organización Internacional del Trabajo pretende la promoción de trabajos equitativos, productivos, y que generen ingresos que permitan a sus trabajadores como a sus familias tener una vida digna. Con acceso a todos los derechos que están inmersos en el derecho al trabajo y lo que conlleva una vida digna.

...la finalidad del Derecho al Trabajo consiste en que las personas que brindan un servicio a cambio de una remuneración, tengan un trabajo productivo en condiciones donde existan valores básicos de vida como son la libertad, equidad, seguridad y sobre todo dignidad humana; lo cual, se encuentra resumido en objetivos como promover y cumplir las normas, principios y derechos fundamentales de los trabajadores, equidad y salarios dignos, seguridad social para todos los trabajadores y la existencia de diálogo social entre empleadores y trabajadores. (Maldonado, 2020, p. 18)

En Ecuador, la Constitución describe que

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de la realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008; citado por Pazmiño, 2020, p. 13)

Del derecho al trabajo, la Constitución en su artículo 47 numeral 5, hace relación a las personas con discapacidad, y esgrime que, “el Estado garantizará políticas de prevención de discapacidades y de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurando equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social” (Constitución de la República del Ecuador, 2008; citado por Rosero, 2020, p. 80). Aludiendo que, las personas con

discapacidad tienen derecho a, “el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomenten sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”. (Escobar, 2010, p. 235)

La relación directa y específica que hace la Constitución con las personas con discapacidad no obsta del reconocimiento de derecho que son beneficiarios éstos en su razón de ser personas y formar parte de la sociedad de manera determinada. Simplemente, la mención específica lo que hace es un realce a las acciones afirmativas y atención especializada por conformar los grupos de atención prioritaria.

Lejos estaríamos de poder mencionar y sería discriminatorio que las personas con discapacidad tengan acceso a los derechos que concretamente se menciona, en pretexto de no hacerles valer demás derechos. Así, en el caso del trabajo, (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021) las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y en las mismas condiciones que la normativa constitucional y legal local, como los manifiestos internacionales respecto de otros derechos y los específicos para ellos.

RELACIÓN ENTRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO

Como se ha mencionado en líneas previas, las personas con discapacidad son personas. Por ello, tienen, por su ser, los mismos derechos que cualquier persona en el estado constitucional de derechos y justicia que nos encontramos en el Ecuador. Y, en refuerzo de ello, la Constitución torna medidas de acción afirmativa al incluirlos en los grupos de atención prioritaria.

Los grupos de atención prioritaria, al tener una historia circunstancial, de discriminaciones, rezagos y olvidos por parte de las sociedades en el tiempo, al igual que por parte de los ordenamientos jurídicos, el Derecho y las sociedades tratan de equiparar tales situaciones mediante el uso de acciones afirmativas, acciones y atención especializadas para

equiparar sus derechos con el resto de la sociedad debido a que puede existir un rezago cultural que pudiera crear desigualdades en la vigencia de sus derechos.

Si bien, como ya se manifestó, puede pretenderse que en la actualidad no existen discriminaciones a las personas con discapacidad. Criterio que puede tener varias ramas de motivos, como que estamos en un estado constitucional de derechos y justicia; que la Constitución plasma varios o muchos derechos en favor de las personas; que el Estado es garantista; que existen ya tratados internacionales sobre el tema y que se aplican; que tiene, incluso, exceso de beneficios; entre muchos otros, la creatividad humana para opinar es inmensa.

Sin embargo, hay conceptos asociados a la aplicación del Derecho. Cuando nos referimos al Derecho, entiéndase al sistema jurídico como tal, su conjunto de normas y aplicaciones. Porque la utilidad del Derecho radica en varias cuestiones como, de las más básicas, que organiza la vida en sociedad; pero ese orden y la aplicación de las normas, debe ser eso, tener una aplicación para que los derechos no sean meras poesías jurídicas sobre el contenido del ser.

Así, la existencia de una norma jurídica no determina que es eficaz, pues va muy relacionada a la aplicación que tiene en la sociedad. Por ende, un tema puede estar regulado de la forma más compleja y completa posible, pero si la norma no es aplicada carece de eficacia jurídica. Por ende, daría lo mismo su existencia como que no exista.

Para Kelsen (1986) citado por Calvo Raúl (2007)

La eficacia de una norma, según Kelsen, se concreta en una doble y disyunta condición: una norma es eficaz si, y sólo si, dadas las condiciones de aplicación de la misma, o bien es acatada por los sujetos sometidos al orden jurídico o bien los órganos jurídicos aplican la sanción que es parte de dicha norma. En términos lógicos, la eficacia vendría definida por una disyunción; 'p v q' en donde 'p' significa acatamiento y 'q' aplicación de la sanción. Esta disyunción tiene carácter incluyente, esto es, el caso en que las normas fuesen acatadas por la generalidad de individuos y aplicadas en los supuestos en que se dé la condición de aplicación de la sanción también sería un supuesto de eficacia de las normas. (p. 174)

En el Ecuador, aparte de las prescripciones constitucionales vigentes, existe normativa específica, que regula el derecho al trabajo como, el código del trabajo, la ley orgánica de

servicio público, entre otras. Sin embargo, de las letras de los convenios internacionales, la constitución y las demás normas del ordenamiento jurídica a la práctica y eficacia de cumplimiento del derecho al trabajo para las personas con discapacidad y, en especial, de aquellas con Síndrome de Down, corresponde ver los hechos:

Para efectos de la siguiente presentación, los datos se adoptaron de los portales oficiales del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) y del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Sus portales institucionales para verificación de la información que se presenta son:

1. Del INEC
2. Del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades

Es importante tener claros los siguientes conceptos, como lo indica el portal del INEC:

Tabla No. 1: Datos informativos de la situación laboral en el Ecuador

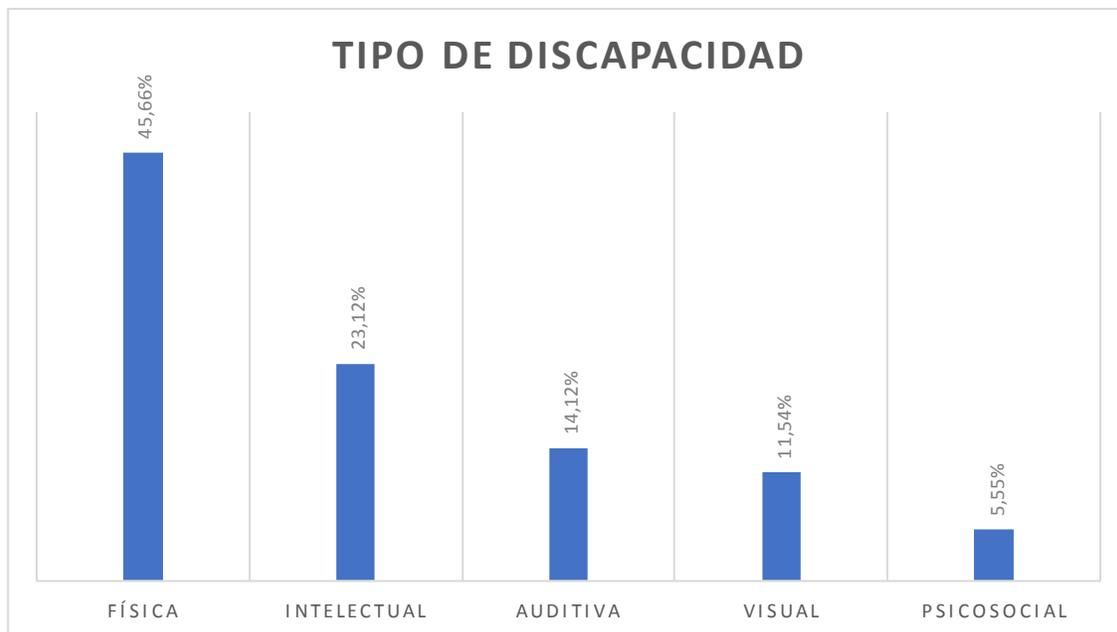
Población en Edad de Trabajar (PET):	Comprende a todas las personas de 15 años y más.
Población Económicamente Activa (PEA):	Personas de 15 años y más que trabajaron al menos 1 hora en la semana de referencia o, aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (empleados); y personas que no tenían empleo, pero estaban disponibles para trabajar y buscan empleo (desempleados).
Población Económicamente Inactiva (PEI)	Son todas aquellas personas de 15 años y más que no están empleadas, tampoco buscan trabajo y no estaban disponibles para trabajar. Típicamente las categorías de inactividad son rentistas, jubilados, estudiantes, amas de casa, entre otros
Población con empleo:	Personas de 15 años y más que, durante la semana de referencia, se dedicaron a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneración o beneficios.

Fuente: INEC (2022)

Según datos del INEC, hasta enero del 2022 a nivel nacional, de la población total, el 71,1 % estuvo en edad de trabajar (Con considerados PET, población en edad de trabajar). De ellos, el 66,6 % fueron económicamente activos (Población económicamente activa, PEA). De la PEA, el 94,6% tuvieron empleo.

La información estadística de las personas con discapacidad que están laborando fueron conseguidas del portal del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Según, su información oficial, en base a su registro, existen un total de 471.205 personas con discapacidad registradas en el registro nacional de discapacidad. De ellas, 23,12% son personas con discapacidad intelectual.

Imagen No. 1. Personas con discapacidad en el Ecuador



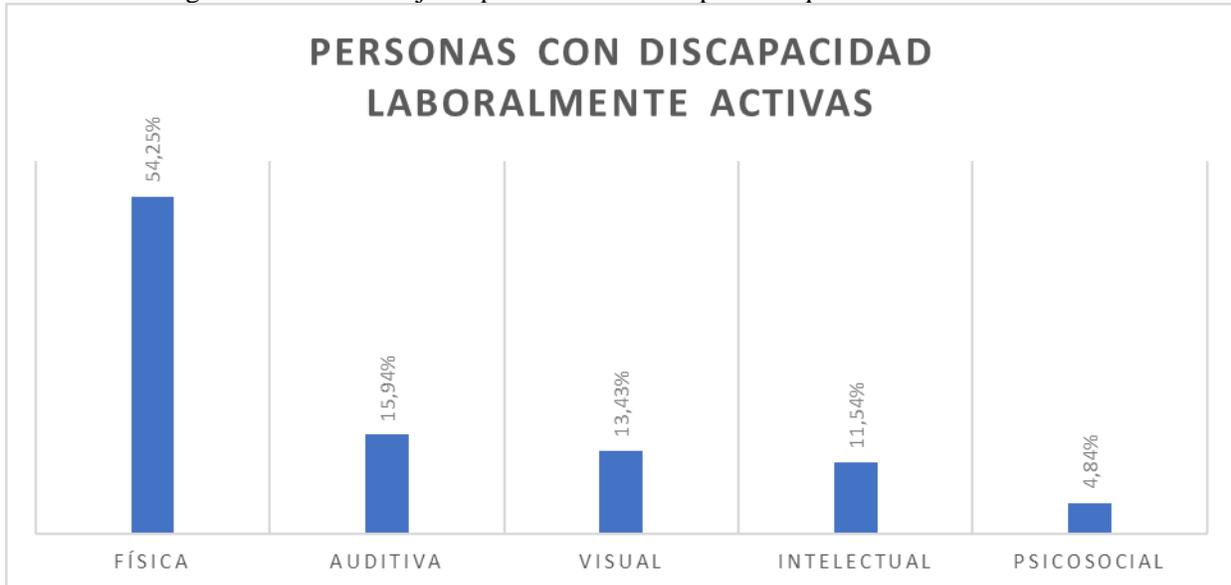
Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2022)

En el Ecuador existen 471.205 personas con discapacidad, de acuerdo con el Registro oficial del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2022). El 23,12% de personas con discapacidad intelectual registradas equivale a un total de 108.957 personas.

Por otro lado, se identifica el número de personas con discapacidad que se encuentran laborando actualmente. De las 471.205 personas con discapacidad registradas, 68.901 se encuentran laboralmente activas. De esas 68.901 personas con discapacidad laboralmente activas, el 11,54% tiene discapacidad intelectual que equivale a un total de 7.949 personas, entre personas con discapacidad (62.298) y sustitutos de personas con discapacidad (6.603). Siendo las personas con discapacidad física aquellas con mayor porcentaje como económicamente activas con el 54,25% cuyos equivalentes son: 34.578 personas con discapacidad y 2.803 sustitutos de

personas con discapacidad. A continuación, se presenta la gráfica del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2022).

Imagen No. 2: Porcentaje de personas con discapacidad que laboran en el Ecuador



Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2022)

En la provincia del Guayas, en la ciudad de Guayaquil, donde se ubica la Fundación Sueños Comunitarios, tenemos según el portal, la siguiente información: que hay un total de 14.757 personas con discapacidad registradas. De ellas, el 11,40% tiene discapacidad intelectual que equivalen a 1.212 personas con discapacidad y 471 sustitutos de personas con discapacidad.

Imagen No. 3: Porcentaje de personas con discapacidad que laboran en Guayaquil



Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2022)

Siendo así, corresponde ubicar, cuántas personas con discapacidad de Síndrome de Down de la Fundación Sueños Comunitarios se ubican en la población en edad de trabajar, cuántas son económicamente activas y cuántas tienen empleo. Todo ello en contraste con las condiciones jurídicas que brinda el sistema constitucional ecuatoriano y su ordenamiento legal.

MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Comisión Nacional de Derechos Humanos de México, en su texto la Convención (Biel, 2009; Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2008) sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo (2018), en su introducción indicó que

...según las estadísticas, de acuerdo con el último informe realizado por la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial, en todo el mundo existen más de mil millones de personas con discapacidad, lo que representa aproximadamente 15% de la población mundial. Frente a esta situación, el 13 de diciembre de 2006 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que tiene como propósito fundamental asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos para todas las personas con discapacidad, convirtiéndose ésta en la primera convención internacional sobre derechos humanos que se aprueba en el siglo XXI. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2018, p. 7)

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad es una norma importante en materia de discapacidad y no precisamente por tener rango internacional. Se trata de un instrumento que sin mencionar la historia que han vivido las personas con discapacidad no deja de entrever la situación de rezago que tuvieron y la norma en si es una clara evidencia de acción afirmativa del derecho internacional para con las personas con discapacidad. Su eje, más que los derechos que contiene son las personas, que al final son los titulares de los derechos. Los trata como tal, enaltece la dignidad que tiene y la complejidad jurídica que les brinda el Derecho, como sus derechos, y obligaciones jurídicas para el Estado que suscribe.

Los tratados, convenios y toda norma de índole internacional o convencional se rigen bajo el principio conocido en Derecho Internacional como *Pacta sunt servanda* que en resumidas cuentas quiere decir que se pacta para cumplir. Al tema, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la resolución del caso Castillo Petruzzi y Otros manifestó que, el artículo 68.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos estipuló que “[l]os Estados Parte en la Convención se comprometen a cumplir la decisión de la Corte en todo caso en que sean partes.” Las obligaciones convencionales de los Estados Parte vinculan a todos los poderes y órganos del Estado. 4.

Que esta obligación corresponde a un principio básico del derecho de la responsabilidad internacional del Estado, respaldado por la jurisprudencia internacional, según el cual los Estados deben cumplir sus obligaciones convencionales de buena fe (*pacta sunt servanda*) y, como ya ha señalado esta Corte, no pueden por razones de orden interno dejar de asumir la responsabilidad internacional ya establecida (cfr. Responsabilidad internacional por expedición y aplicación de leyes violatorias de la Convención (arts. 1 y 2 Convención Americana sobre Derechos Humanos), Opinión Consultiva OC-14/94 del 9 de diciembre de 1994. Serie A No. 14, párr. 35).

En este caso, Ecuador dentro de su bloque de convencionalidad está suscrito a “...la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad debido a que es un documento aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas” (Escobar, 2010, p. 27). Además, conforme al bloque constitucional ecuatoriano aquellas normas internacionales que contengan mayor desarrollo en materia de derechos humanos se equiparan e incluso están por encima de la pirámide constitucional que tiene el Ecuador.

En el marco configurativo de las personas con discapacidad la convención de referencia marca el terreno en el cual se debe desenvolver el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Es importante notar como se amplía el espectro del derecho al trabajo para la protección de este grupo vulnerable. La relevancia que se otorga para que “...el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad” (Biel, 2009, p. 447) no se realice en tonos de discriminación, haciendo visible la afirmación negativa al mencionar el principio de no

discriminación, debido a que la norma no se aparta de esa vieja práctica cultural mediante la cual las personas con discapacidad eran excluidas socialmente en todos los ámbitos.

En el mismo sentido, este enfoque convencional hace que el Estado este obligado, no solo a tutelar el derecho al trabajo en forma de no discriminación, sino que debe crear condiciones y formas de que las personas con discapacidad puedan tener una igualdad real de acceso a un trabajo. Por ello es importante también el principio de *pacta sunt servanda*, pues si el Ecuador pactó, debe y tiene que cumplir.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (Biel, 2009) es pertinente la presente tesis debido a que, en caso de que el ordenamiento jurídico ecuatoriano no establezca condiciones que garanticen en mejor forma los derechos de las personas con discapacidad; la norma internacional pasaría a ser primordial y se antepondría a la Constitución. Situación que lo marca la misma norma constitucional siempre que el instrumento internacional sea en materia de derechos humanos y contemple mejores y más situaciones en beneficio de las personas y su dignidad.

Para este caso, en relación a la discriminación que viven las personas con discapacidad de Síndrome de Down y su derecho al trabajo son apropiados y se tomaran en consideración para su análisis los artículos 3, 4, 5, 8 y 27 que contienen situaciones que tutelan el ejercicio del derecho al trabajo para las personas con discapacidad, incluso sobrepasan la figura jurídica porque contienen imposiciones morales. Cuyo mensaje es jurídicamente trascendente porque el Derecho sin aplicación sería ineficaz y la pretensión moral hace que las personas cambien o traten de cambiar de mentalidad y que esos derechos de las personas con discapacidad se apliquen de manera natural sin perjuicio de las normas que existan.

CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR

La Constitución del Ecuador vigente fue publicada en el Registro Oficial 449 del 20 de octubre del 2008, trajo consigo varios cambios en el sistema constitucional ecuatoriano. Como un catálogo de derechos y garantías y persecución del nuevo fin último, el buen vivir. Que, en

palabras de Ayala, Enrique (2020) “La Constitución establece en su parte dogmática los derechos e instituciones que permiten a los habitantes del Ecuador ejercer los derechos humanos, vivir en armonía con sus semejantes y con la naturaleza”.

Cambios de paradigmas con un sistema neo constitucional que además de la amplia descripción de varios derechos para las personas en conjunto tienen una serie de garantías que los salvaguarden ante cualquiera; la rigidez de su modificación; e, incluso la creación de nuevas funciones del Estado, son entre otras las principales innovaciones locales que trajo, la llamada por varios sectores de la sociedad, la polémica Constitución del 2008.

La norma constitucional ecuatoriana además contiene un modelo de pirámide de jerarquía del ordenamiento jurídico, ubicándose, en virtud del principio de supremacía constitucional, en lo más alto, solo compartiendo su rango con normativa internacional siempre que contenga prerrogativas más favorables para las personas en materia de derechos humanos. Siendo uno de los efectos, que cualquier norma que se le contraponga o no guarde su conformidad de rango padecería de ineficacia jurídica.

Las normas constitucionales concerniente a la discriminación, el derecho al trabajo y las personas con discapacidad, son los artículos 11 numeral 2), 33, 35, 47 numeral 5), 48, 325, 326, 330, que en breve resumen tratan el derecho al trabajo, el principio de que los derechos incluido el trabajo debe hacerse en forma inclusiva y sin discriminación, entre otros aplicables al presente estudio.

CÓDIGO DE TRABAJO

Es la norma de referencia y que en concreto trata la materialidad del derecho al trabajo. Su enfoque se da, en su mayoría, a una relación trabajador y empleador, y las situaciones que pueden presentarse en dicho ejercicio. Describe al Ente rector en materia laboral, tanto lo que corresponde a Entes Públicos como Privados. Indica las concesiones y derechos que tiene los trabajadores, su forma de organización. Detalla los principios en los cuales se rige el ejercicio del derecho al trabajo o derecho de los trabajadores.

En cuanto a las personas con discapacidad hace alusión siguiendo las bases constitucionales de qué porcentaje corresponde a cada empresa tener en sus filas versus la cantidad de empleados con que cuente. Configura las acciones afirmativas del derecho visto desde la relación trabajador y empleador. Incentiva que las personas con discapacidad puedan tener un acceso al trabajo.

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES

Es el instrumento jurídico por excelencia que desarrolla el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, es específico su enfoque sobre este grupo de atención prioritaria y su desarrollo incluso con otras materias y normas jurídicas, es decir, pretende abarcar en su potencialidad los mayores ámbitos para el desarrollo integral de las personas con discapacidad.

Indica que existe un Organismo Gubernamental que debe promover, equiparar, controlar, velar porque se materialicen los derechos de las personas con discapacidad. Incluso hace referencia que dicho organismo debería colaborar en que las personas con discapacidad puedan tener oportunidades de acceso laboral, lo cual incluye desde la promoción siguiendo por la misma relación laboral.

Que el trabajo debe efectuarse en condiciones adecuadas a las capacidades de las personas con discapacidad porque el derecho al trabajo a más de un derecho funciona como una herramienta para el desarrollo integral de las personas.

Reafirma situaciones que también se plasman en otras normas como es un porcentaje de contratación de personas con discapacidad versus el personal contratado que tenga una empresa. Indica que el ejercicio de los derechos, incluido el trabajo, debe efectuarse siguiendo los principios de igualdad y no discriminación.

No limita “el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad” (Biel, 2009, p. 447) a la relación laboral que por naturaleza se da, sino que su eje son las personas con

discapacidad, incluso con un enfoque en las discapacidades de las personas y que el espacio de trabajo sea adecuado para que puedan desenvolverse y desarrollarse.

Es una norma con mucho potencial, se acerca bastante a las pretensiones de “...la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021, p. 5). Contiene incluso prescripciones que pretenden un giro moral en la forma de ver a las personas con discapacidad para que se vuelvan parte de la cultura guiada en un enfoque de derechos humanos y erradicar la cultura y su rezago de que las personas con discapacidad son una limitante o que es perjudicial para realizar tal o cual labor.

TERCER CAPÍTULO

MARCO METODOLÓGICO

La tesis que se presenta se basa en una metodología mixta, de índole cualitativo y cuantitativo. Cualitativo, pues pretende analizar las variables que se presentan en el tema planteado. Roca, Miguel (2020) explicó que

La investigación cualitativa devino asunto de interés de los científicos sociales, sobre todo, con incrementado interés en el pluralismo metodológico, cultural y epistemológico. Muchos profesionales, académicos y científicos sintieron la necesidad de colocarse cerca de los fenómenos de interés en su contexto, el laboratorio no era necesariamente la mejor ubicación para ello, asumido que si se quisiera comprender cómo las personas sienten y se comportan, tienen que estudiarse en sus hábitats naturales. Fue requerida entonces otra perspectiva de la investigación, en que el investigador se inmersa en el campo y se convierte a sí mismo en el primer instrumento metodológico, aun a riesgo de cuánto esto pudiera sesgar resultados, pero brindando la credibilidad de lo que posteriormente se definió como “investigación en el mundo real. (Roca, 2020, p. 5)

La investigación cualitativa porque se apoya en un paradigma naturalista: fenomenologismo y comprensión. Posee una perspectiva etnometodologica con la que se pretende captar los modos en que las personas aplican sus pautas culturales y percepciones de sentido común a las situaciones concretas. Su enfoque es holístico. Se basan en una muestra reducida, no probabilística. Predomina la inducción. Sus procedimientos son emergentes, no sistematizados. Aportan información sobre componentes subjetivos: captan valoraciones, actitudes, conductas, motivaciones.

Para Fassio, Adriana (2018)

La investigación cualitativa aplicada a las organizaciones se caracteriza por tomar el punto de vista de aquellos que están dentro de la organización, haciendo especial énfasis en la interpretación de los directivos sobre la naturaleza de la organización; mostrar un fuerte sentido del contexto, a través de la descripción de la organización y de lo que aparenta ser, enfatizando la interpretación de los aspectos principales y delineando el contexto... (Fassio, 2018, p. 77)

Por su parte, la investigación es cuantitativa porque se apoya en un paradigma racionalista hipotético-deductivo y una perspectiva analítico-positivista. Utiliza datos cuantificados, se basa en una muestra de estudio de tipo probabilística, realiza diseños experimentales y cuasiexperimentales, y análisis estadísticos de los datos. Sus procedimientos son formalizados, siguiendo un proceso organizado, sistematizado. Facilitan la comparación. Aportan información sobre componentes objetivos.

Es importante adentrarse en las variables planteadas para conocer la situación que viven las personas con discapacidad con Síndrome de Down en el ejercicio de su derecho al trabajo y la discriminación que surge en el ejercicio de este.

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

VARIABLE DEPENDIENTE

Derecho al trabajo

El derecho al trabajo es propio de las personas por su ser. Forma parte de los derechos humanos y su trascendencia ha tenido una historia bastante circunstancial a través del tiempo. Enmarca no solo la relación trabajador – empleador, sino que tiene en sus matices otras esferas de convergencia, que incluso involucra el ejercicio de otros derechos. Se debe materializar en condiciones de igualdad formal y material, al igual que bajo el principio de no discriminación. Abarca el que el Estado, como Ente Gubernamental y Agente Internacional, debe crear condiciones para que las personas, sin distinción alguna puedan acceder a un trabajo que les permita tener una inclusión social, así como el desarrollo de sus capacidades. Que se ejercite en aristas que permita tutelar la dignidad de la persona y su familia. Es considerado también como parte de los derechos económicos de las personas, debido a que todo trabajo es remunerado. Siendo importante reafirmar que todas las personas por su ser gozan de este derecho.

VARIABLE INDEPENDIENTE

Discriminación laboral de personas con discapacidad de Síndrome de Down.

La discriminación de por sí es un concepto ajeno a la concepción de sociedad y al mismo tiempo está vinculado estrechamente con el desarrollo evolutivo de las personas y los ordenamientos jurídicos que han imperado a través del tiempo, sea para normalizar determinadas situaciones que en la actualidad se consideran discriminatorias como para rechazar o configurar normativamente la exclusión de cualquier tipo de actividad de distinción porque afectan los derechos humanos de los individuos.

Cuando se trata de discriminación es ineludible referirnos a las personas con discapacidad, que en Ecuador forman parte de los grupos de atención prioritaria debido al rezago histórico que han vivido e incluso viven de cierta forma. Y, dentro de este grupo específico de las personas con discapacidad de Síndrome de Down.

Las personas con Síndrome de Down, conforme a las estadísticas del INEC en Ecuador, son el tercer grupo en poder indicarse que son parte de la población económicamente activa versus personas con otros tipos de discapacidad como las físicas, visuales o auditivas. Es decir, en ámbitos de preferencias laborales de personas con discapacidad, las personas con Síndrome de Down, que están en el grupo de las personas con discapacidad intelectual, también son discriminadas, lo cual podría darse de forma inconsciente. Olvidándonos que también son personas y tiene derecho a desarrollarse y a ser incluidas en la sociedad por medio de un trabajo por su consecución y accesibilidad o si ya tiene trabajo a que se desenvuelvan en un marco que permitan un desarrollo de las personas, como por ejemplo el caso del braille para las personas con discapacidad visual.

La finalidad del estudio es pura debido a que busca aportar conocimientos a la situación para hacer o actuar, debido a que la problemática requiere aplicación inmediata sobre la realidad circunstancial que yace en el corazón del tema de tesis. La investigación pura guarda íntima

relación con la anterior, pues depende de los descubrimientos y avances de la investigación básica y se enriquece con ellos. De igual forma aportará a que sus resultados sean empleados en el diseño de programas. Se trata de investigaciones encaminadas a la resolución de problemas, que se caracterizan por su interés en la aplicación y utilización de los conocimientos. Los resultados de estas investigaciones tienen un margen de generalización limitado. Se puede decir, asimismo, que la investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar (modificar, mantener, reformar o cambiar radicalmente algún aspecto de la realidad social). Le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de teorías. Por ello se acude a la revisión documental y entrevistas en profundidad (con formulación de preguntas) a las personas con discapacidad según se describe en la muestra, como de sus tutores y maestros de la Fundación Sueños Comunitarios como forma de generar premisas e ideas para el diseño de programas.

Este trabajo tiene entre sus planteamientos aportar conocimientos y que sus resultados sean empleados en el diseño de programas sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad de Síndrome de Down de la Fundación Sueños Comunitarios, pues el trabajo es un derecho de todos los seres humanos por su *ser* ontológico, es decir emerge de la dignidad de la persona y no puede ser limitado o discriminado por ninguna condición o causa.

Acorde a la profundidad de este instrumento se ejecutará una investigación descriptiva, la cual según explican Gladys Patricia Guevara Albán, Alexis Eduardo Verdesoto Arguello y Nelly Esther Castro Molina en su artículo de revisión Metodología de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción), “se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad.” (Guevara et al., 2020, p. 165)

Considerando su temporalidad la investigación es transversal debido a que se enmarca en la problemática en el año 2021. Pues los diseños de investigación transversal recolectan datos en un determinado espacio de tiempo. Además, como se mencionó la investigación se realiza a un grupo específico, en un determinado tiempo para tener un ángulo más íntimo de su circunstancia social por lo que la escala investigativa es micro social.

Las técnicas junto con el tipo de instrumento que aplicarán para recopilar los datos del estudio.

1. Revisión Documental; y,
2. Encuesta

Tabla No. 2: Técnicas, instrumentos y población de estudio.

Técnica	Instrumento	Población
Revisión documental	Matriz de análisis documental	Normativas jurídicas
Encuesta	Cuestionario	Personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil
	Cuestionario	Personas responsables de las personas con discapacidad

El tipo de muestreo que realizará: Muestreo por conveniencia. Para determinar la muestra de estudio se consideró como población el número de personas con discapacidad de la ciudad de Guayaquil.

En total se aplicó encuestas a 39 personas responsables de personas con discapacidad y 97 encuestas dirigidas a las personas con discapacidad con el fin de determinar la aplicación de la norma jurídica con respecto al derecho laboral.

PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN

El procedimiento para el procesamiento de información se dará por medio del aplicativo de Google Forms para los cuestionarios de las encuestas y el programa Atlas Ti para el análisis de las variables.

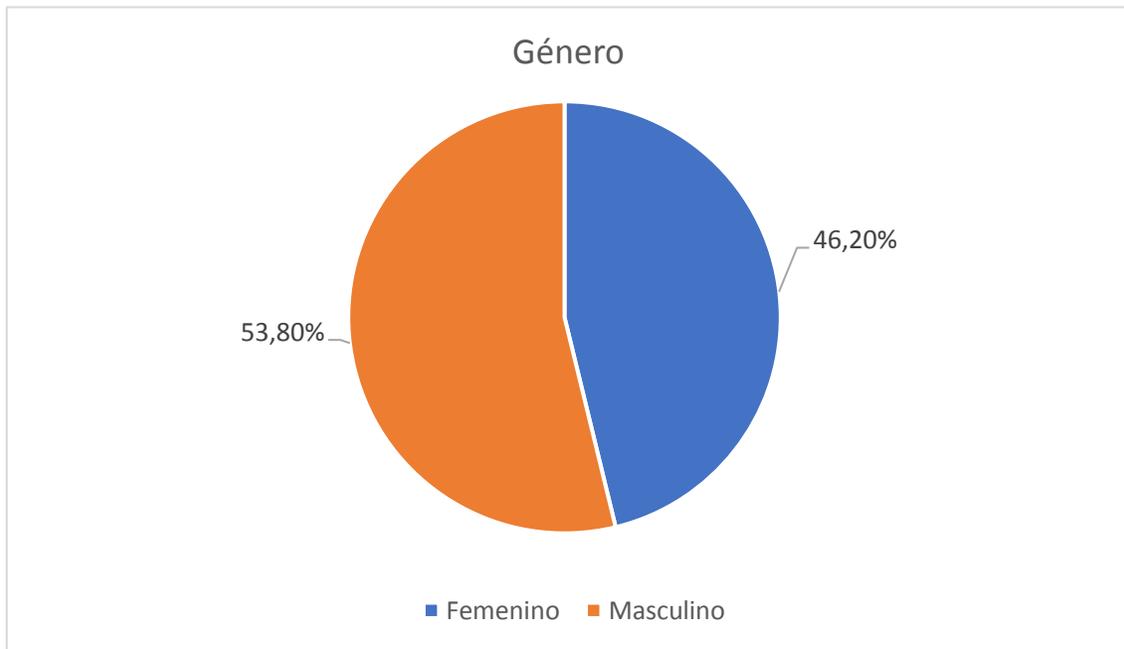
RESULTADOS

ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS A LAS PERSONAS RESPONSABLES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se realizaron dos encuestas para poder conocer desde la realidad la eficacia de las normas constitucionales en la materialización de los derechos de las personas con discapacidad y su relación con el derecho al trabajo. La primera entrevista se efectuó con personas con discapacidad enfocado en personas con Síndrome de Down y la segunda a personas que cuidan o tienen a su responsabilidad personas con discapacidad. Ambos casos son, en el plano constitucional e internacional, titulares de los derechos humanos como el trabajo respecto de las personas con discapacidad.

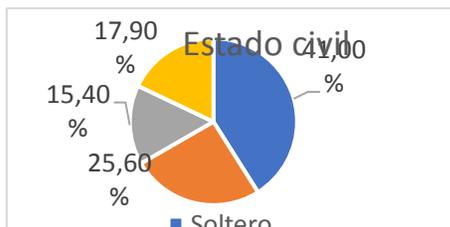
Las encuestas se efectuaron por medio de la herramienta Google forms para poder tener una mayor accesibilidad y conocimiento de la realidad. En la encuesta para representantes de personas con discapacidad se contó con 39 participantes, se realizaron 21 preguntas cerradas. Se creo una sección sociodemográfica para conocer el género y el estado civil de los participantes.

Imagen No. 4: Género de personas responsables de las personas con discapacidad



Podemos notar que la participación se dio con un 46,2% de género masculino; y, 53,8% de población femenina.

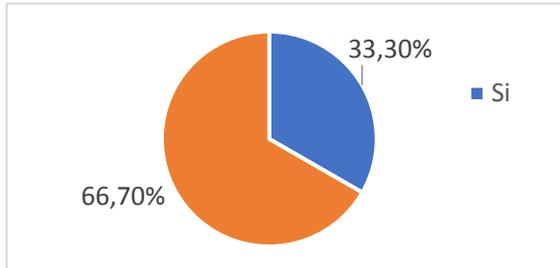
Imagen No. 5: Estado civil de las personas responsables de las personas con discapacidad



El estado civil de los participantes fue variado: en su mayoría, 41% son solteros; 25,6% están en unión libre; el 17,9% son viudos/as; y, el 15,4% están casados.

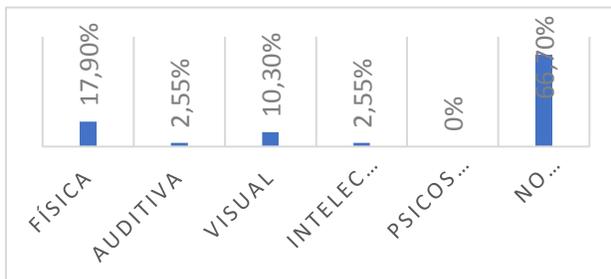
A continuación, se describen los gráficos de respuestas porcentuales obtenidas de la encuesta a las personas responsables de personas con discapacidad.

Imagen No. 6: Consulta sobre discapacidad a las personas responsables de las personas con discapacidad.



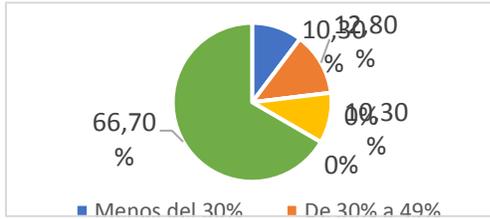
Se preguntó si las personas que cuidan a personas con discapacidad tienen la misma condición, lo cual como podrán ver no es extraño. Aquí la evidencia, un 33,3% de personas que cuidan a personas con discapacidad tienen discapacidad; mientras un 66,7% no tiene tal condición.

Imagen No. 7: Discapacidad de las personas responsables de las personas con discapacidad



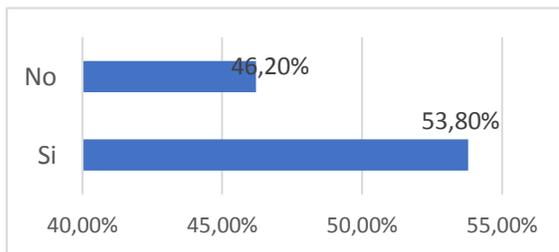
Del 33,3% de personas con discapacidad que tienen a su responsabilidad personas con discapacidad, un 17,9% tiene discapacidad física; 10,3% discapacidad visual; y, un porcentaje, muy menor, tienen discapacidad intelectual y auditiva.

Imagen No. 8: Grado de discapacidad de las personas responsables de las personas con discapacidad.



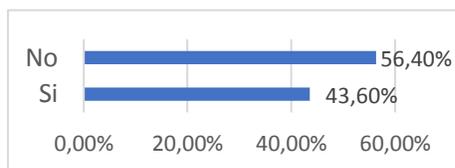
El porcentaje de discapacidad de los cuidadores es de 12,8% tienen rangos de 30% a 49%; un 10,3% en rangos de menor del 30%; y, un 10,3% tiene rango de 50% al 74% de discapacidad.

Imagen No. 9: Conocimiento sobre los derechos de las personas con discapacidad



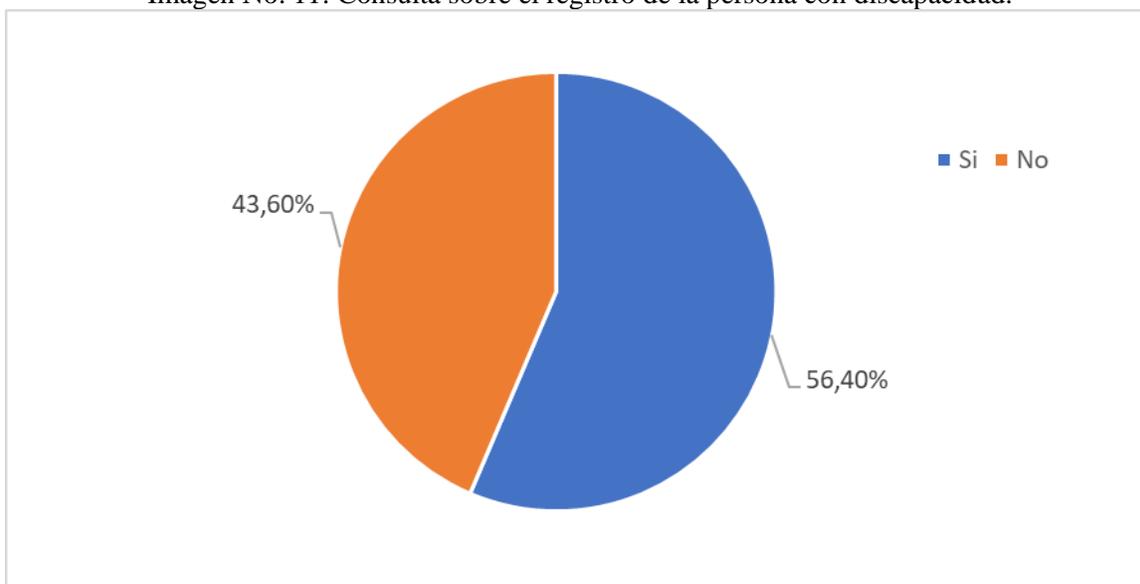
Se les preguntó si conocen los derechos que tiene las personas con discapacidad y el 53,8% respondió que sí; mientras el 46,2% que no. Es decir, existe un porcentaje de los encuestados que, siendo prácticamente la mitad, desconocen los derechos que tienen las personas con discapacidad lo cual es disconforme con la normativa constitucional que en su Art. 47 conlleva los derechos que les son reconocidos; sin embargo, en el entramado de los derechos y en el respeto a la dignidad de éstas personas se debe tomar principal también la publicidad de la vigencia de las acciones afirmativas, caso contrario las normas serán, como se ha indicado en esta tesis, meras escrituras sin eficacia jurídica.

Imagen No. 10: Conocimiento sobre la protección especial que la Constitución de la República del Ecuador y las leyes brindan a las personas con discapacidad.



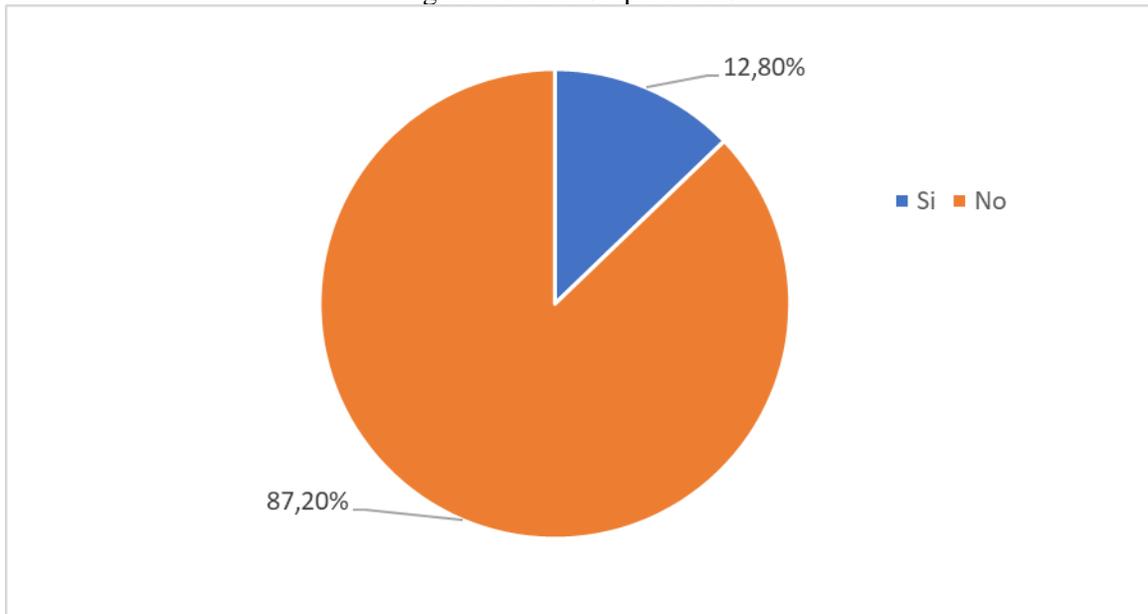
A la pregunta de ¿conoce sobre la protección especial que la Constitución de la República del Ecuador y las leyes brindan a las personas con discapacidad?, un 56,4% respondió que no; y, 43,6% contestaron que sí. Muestra y concatenado a la pregunta anterior podemos evidenciar que, si bien las personas conocen, o así lo pretenden, cuando se trata un poco en concreto sobre la protección especial que tiene por su condición se refleja que existe es una presunción de conocimiento de las normas. Apariencia de conocimiento que les afecta porque al asumir una determinada situación y no adecuarla a la norma principal del Ecuador, la Constitución, conlleva que no tengan los medios de poder exigir con sustento la focalización que deben tener sus actividades, estando a las expensas de que las personas, esperando la bondad de éstas, cumplan con la tutela de sus derechos que estando normados su problema es de aplicación.

Imagen No. 11: Consulta sobre el registro de la persona con discapacidad.



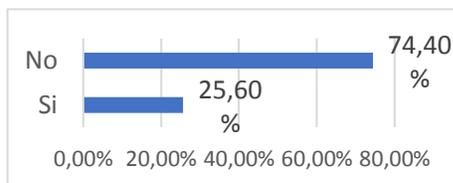
Se preguntó si la persona con discapacidad a su cuidado ¿se encuentra registrado en el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades? Las respuestas fueron de 56,4% que sí; y, un 43,6% que no. Esto hace que la institución que se encarga en forma principal de tutelar los derechos de las personas con discapacidad tome cartas en el asunto pues, siendo la prevención una de las políticas de actuación para este tipo de asuntos, la publicidad va de la mano; caso contrario, perdería sentido pues, existiendo normas de aplicación especial a las personas con discapacidad y un Ente especializado para gestionar este tipo especial de derechos, las personas no estén registradas y se pueda tener un espectro más real sobre la situación de estas personas.

Imagen No. 12: Consulta sobre el conocimiento de las funciones que tiene el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.



Se preguntó si saben la función del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. 87,2% dijo que no; y, 12,8% que sí. Ésta pregunta se concatena con la anterior, pues si el Ente, al parecer, esta falta de publicidad o no se está enfocando como debería, afecta a las personas con discapacidad porque son la razón de ser de tal Entidad Pública.

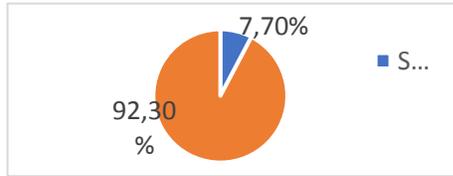
Imagen No. 13: Consulta si la persona con discapacidad al cuidado está laborando.



De las personas con discapacidad cuidadas, solo un 25,6% está laborando actualmente; y, un 74,4% no. Así, podemos notar como el derecho al trabajo para las personas con discapacidad para este tipo de temas es aplicable para un 25,6%, por lo que corresponde cuestionar qué pasa

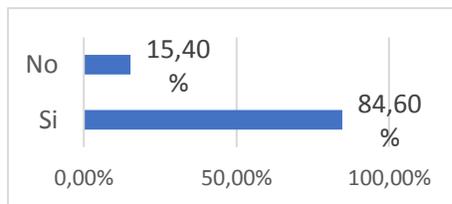
con aquél 74,4%. Es decir, las acciones afirmativas se cumplen y la eficacia se las normas constitucionales se agotan con un porcentaje mínimo de aplicación.

Imagen No. 14: Consulta sobre el trabajo de la persona con discapacidad al cuidado



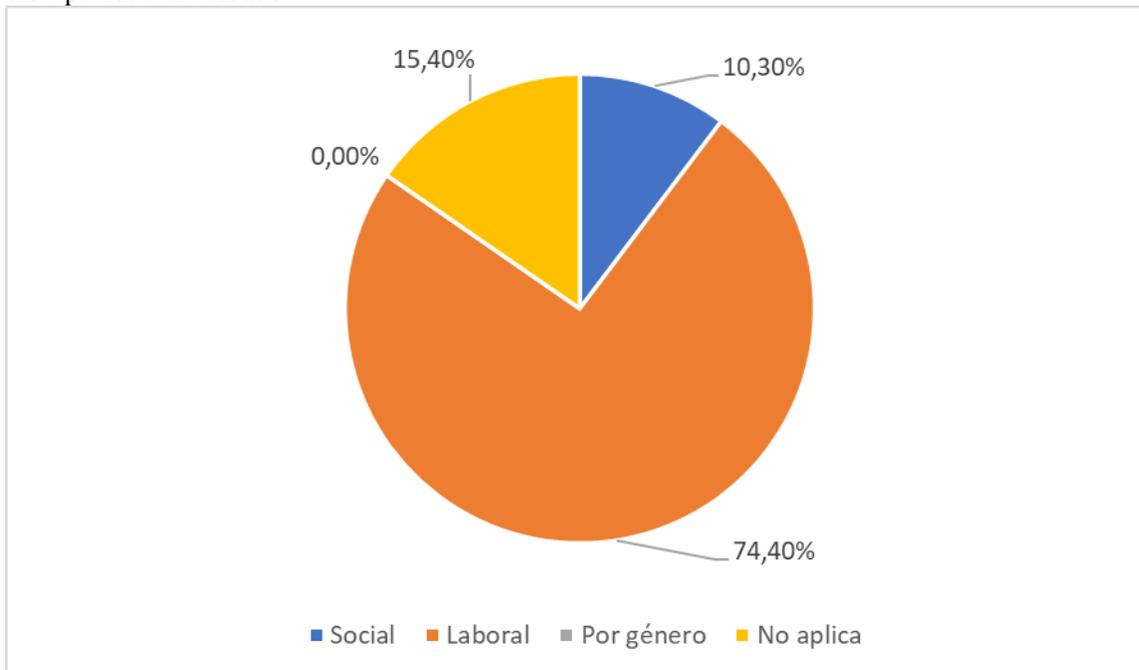
De las personas con discapacidad cuidadas, un 92,3% indicó que no consideran que el trabajo que tienen está adecuado a su discapacidad. Esto es contrario no solo a las prescripciones constitucionales sino también internacionales. Como mencionó Nuñez Castillo la protección de las personas con discapacidad deben ser en igualdad de condiciones y para ello deben tener consideraciones como, condiciones adecuadas del espacio laboral.

Imagen No. 15: Consulta sobre discriminación en la sociedad hacia las personas con discapacidad a su cuidado.



Un 84,6% de personas que cuidan personas con discapacidad consideran que sus pupilos son discriminados en la sociedad; mientras, un 15,4% considera que no. Lo cual, como se ha explicado el presente trabajo es contrapuesto al principio de igualdad formal, material y reforzado por decirlo de alguna forma que deben tener las personas con discapacidad respecto de los demás miembros de la sociedad. Por ello, es que Aldana indicaba que los derechos humanos deben considerarse más que ideales. Esto implica que el Estado debe concienciar a la población sobre el asunto. Con la presente pregunta podemos evidenciar como, aun con los pretensiosos avances en derechos humanos, sigue existiendo discriminación en contra de las personas con discapacidad.

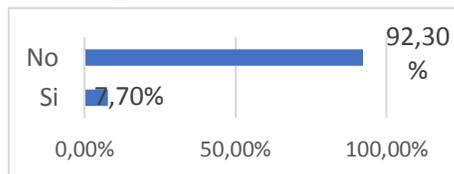
Imagen No. 16: Consulta sobre el tipo de discriminación considera que perciben las personas con discapacidad al cuidado.



De ese 84,6% de personas que cuidan personas con discapacidad y que consideran que sus pupilos con discriminados en la sociedad, el 74,4% considera que la discriminación es laboral; y, el 10,3% dijeron que es un tema social. Aquí podemos notar que, cuando se pensare que en derechos humanos hemos avanzado y que el ser humano es más consciente, esto no es así. Además, la contradicción de lo plausible de derechos constitucionales en tutela de la dignidad de las personas, seguimos con parámetros reales que distan mucho con las normas. Si bien la Declaración de Derechos Humanos en sus considerandos trata de "...la libertad, la justicia y paz

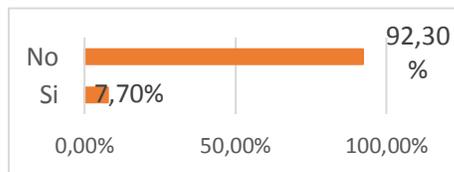
en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad” (Naciones Unidas, 2007, p. 1) del ser humano, surge el cuestionamiento en este asunto, considerando que el derecho al trabajo dignifica a la persona.

Imagen No. 17: Consulta sobre apoyo en el trabajo para las personas con discapacidad al cuidado de los familiares o representantes.



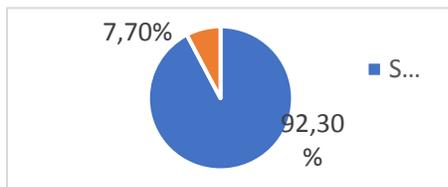
Un 92,3% dijo que la persona con discapacidad a su cuidado y que trabajan no reciben apoyo debido a su condición. Resultado que, contrastado con López que dijo que “se han orientado a disminuir las desigualdades sociales que puedan propiciar situaciones injustas en la oferta de oportunidades. De este modo, han ofrecido un trato especial favorable a los miembros de los grupos que suelen tener menos oportunidades, para desarrollar una vida digna”. Es decir, al parecer, ese trato especial favorable, se ha quedado en la lírica jurídica. Es decir, sin aplicación en la sociedad la norma es ineficaz.

Imagen No. 18: Consulta sobre oportunidades laborales en el período 2020-2021 para las personas con discapacidad al cuidado



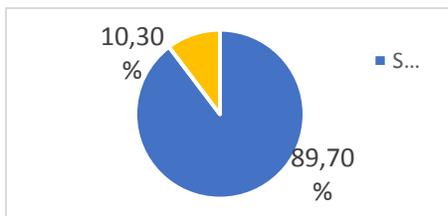
Un 92,3% de personas que cuidan personas con discapacidad consideran que éstos no han tenido oportunidades laborales versus un 7,7% que considera que sí. Esto ratifica que las acciones afirmativas deben tener su base no solo en las normas sino en la gestión practica de las mismas. Y, así pueda darse lo que Vallejo Molina indican del tema, que son intervenciones positivas que realiza el Estado a favor de grupos históricamente desfavorecidos.

Imagen No. 19: Consulta sobre las dificultades de las personas con discapacidad para conseguir trabajo.



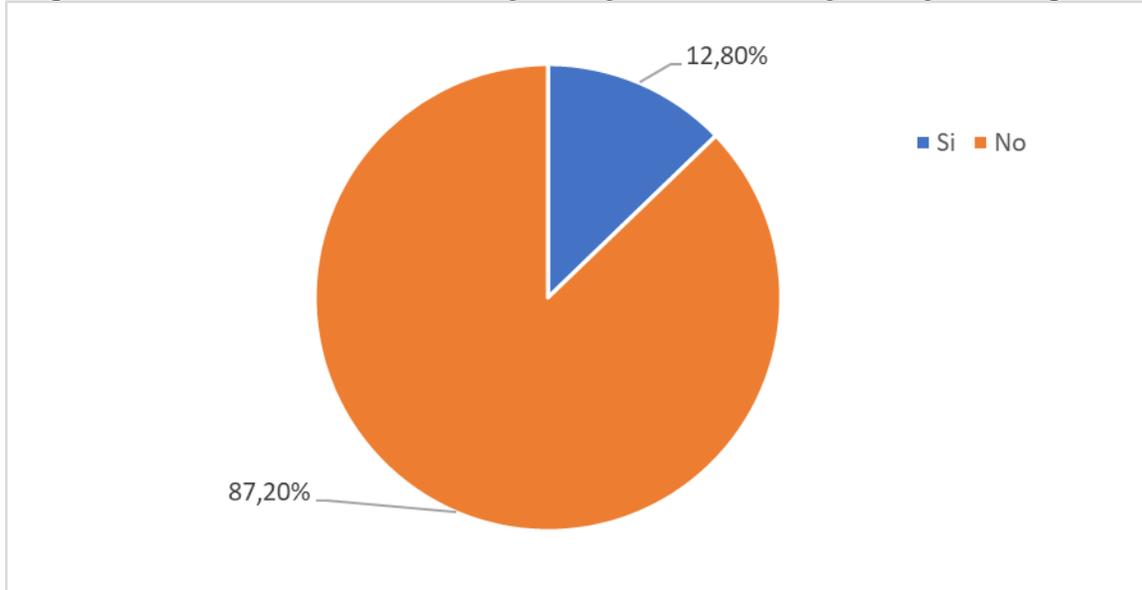
A la pregunta de ¿Considera que existen dificultades para que una persona con discapacidad consiga trabajo?, 92,3% dijo que sí; y, el 7,7% que no.

Imagen No. 20: Consulta sobre discriminación por condición de discapacidad como impedimento para conseguir trabajo.



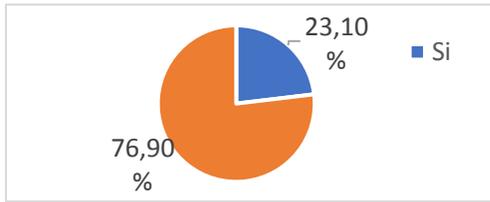
De igual forma, 89,7% considera que la persona con discapacidad a su cuidado fue discriminada lo cual le impidió conseguir un trabajo. Resultado que va de la mano a lo dicho, por ejemplo, con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México, esto es, que la discriminación es un fenómeno social, vulnera la dignidad de la persona y que incluso se puede dar de forma inconsciente. Siendo contradictorio debido a que, como dice Braslavsky que la misma discriminación se convirtió en elemento para promover la igualdad.

Imagen No. 21: Consulta sobre facilidades para las personas con discapacidad para conseguir trabajo.



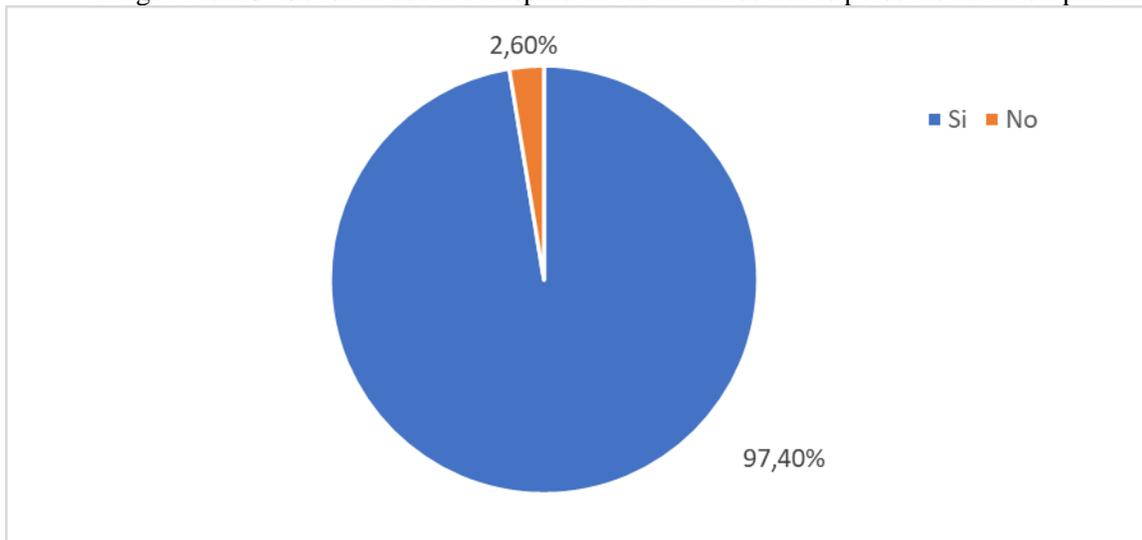
Por su parte, 87,2% considera que las personas con discapacidad a su cuidado no tienen facilidades para conseguir un trabajo; y, 12,8% que sí. Es decir, como se ha expresado en líneas anteriores, las acciones afirmativas faltan de refuerzo en sus destinatarios caso contrario sufrirá de la ineficacia jurídica que tienen. Porque, a decir de Nuñez Castillo la ley prevé concursar a un empleo en igualdad de condiciones.

Imagen No. 22: Consulta sobre la Constitución de la República del Ecuador y las leyes vigentes para la creación de condiciones para que las personas con discapacidad tengan acceso a un trabajo.



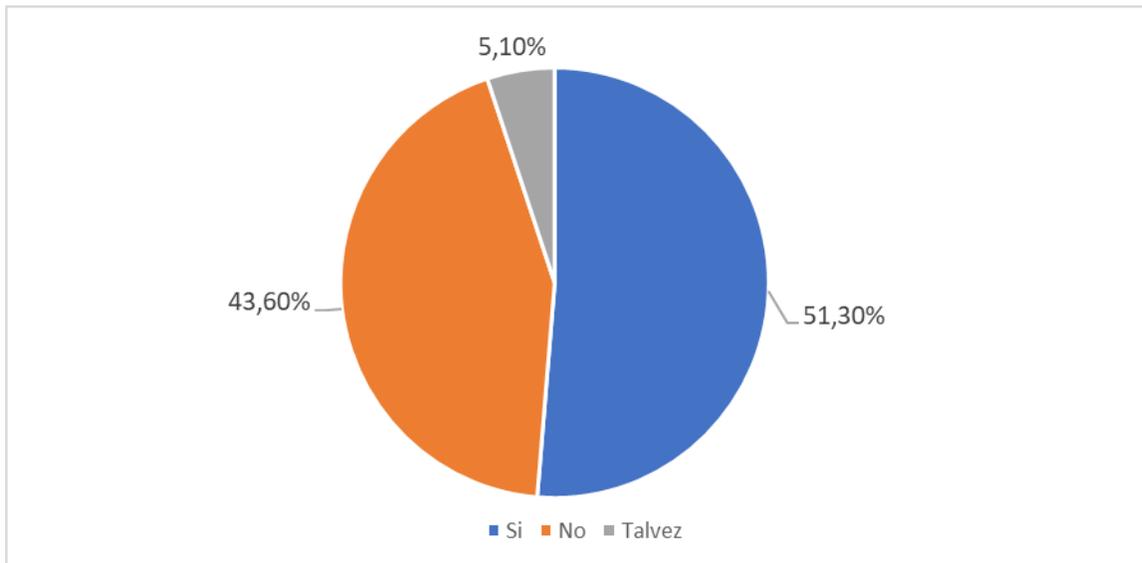
Un 76,9% de personas que cuidan personas con discapacidad considera que la Constitución del Ecuador y las leyes vigentes no crean condiciones para que las personas con discapacidad tengan acceso a un trabajo. Afirmación que contrasta con “la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad que, como se” (Biel, 2009, p. 351) ha explicado, contiene varios derechos que el ordenamiento jurídico local, empezando por la Constitución debe tutelar, siendo implícita su praxis caso contrario ambas normas, la Constitución como la Convención se tornarían ineficaces y a posterior podrían conseguir responsabilidad del Estado.

Imagen No. 23: Consulta sobre el respeto de los derechos de las personas con discapacidad.



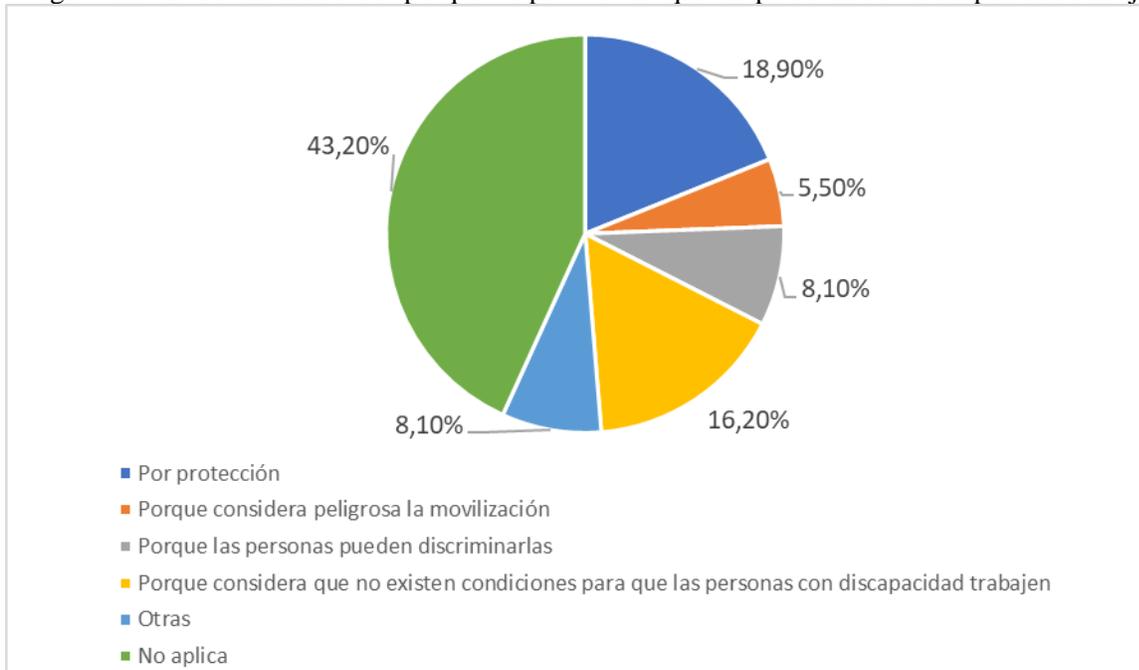
Un total de 97,4% concordó en que en Ecuador no se respetan los derechos de las personas con discapacidad. Resultado preocupante considerando que constitucionalmente son considerados grupos de atención prioritaria, además que existe un organismo estatal creado exclusivamente para la promoción de los derechos de este selecto grupo. Esto debe llevarnos a fortalecer los principios de no discriminación y de igualdad que según la opinión consultiva No. OC-18/03 del 17 de septiembre del 2003 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos que menciona que la no discriminación, la igualdad ante la ley son elementos constitutivos de los principios básicos de protección de los derechos humanos.

Imagen No. 24: Consulta a las personas responsables de las personas con discapacidad sobre el acceso al trabajo.



Un 51,3% de personas que cuidan personas con discapacidad indicaron que si permitiesen que sus pupilos trabajen; sin embargo, un 43,6% dijo que no.

Imagen No. 25: Consulta sobre el porqué no permitirían que las personas con discapacidad trabajen



Las razones de los que no permitirían que las personas con discapacidad a su responsabilidad trabajen oscilan, en 18,9% por protección; 16,2% porque consideran que no existen condiciones para que las personas con discapacidad trabajen; un porcentaje mínimo dijo que porque las personas pueden ser discriminadas; y, un 8,1% puso otras razones, de las cuales mencionaron las siguientes: 1) Por cuidado médico y 2) Toda persona con discapacidad tiene derecho a trabajar y no merece ser discriminado.

ANÁLISIS DE LA ENCUESTA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Como datos sociodemográficos tenemos los siguientes:

Imagen No. 26: Género de personas con discapacidad

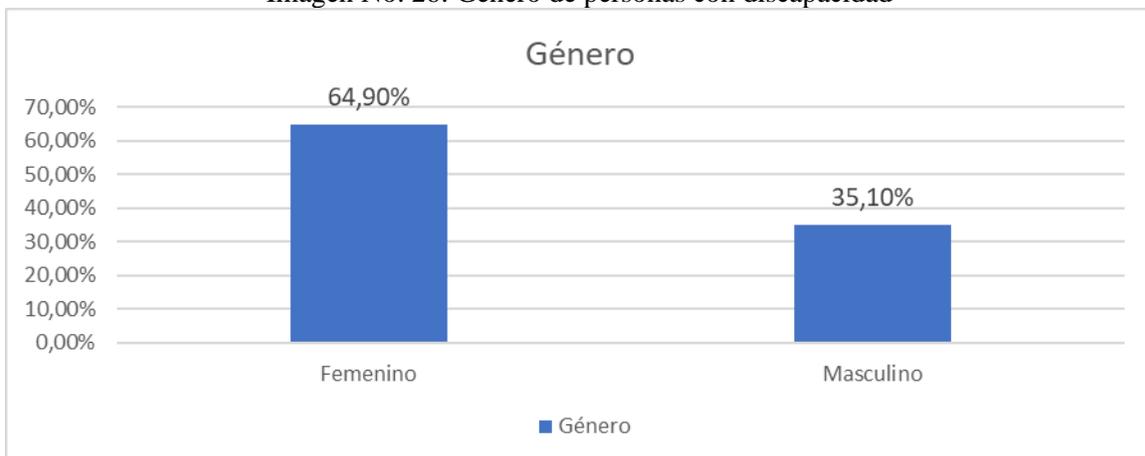
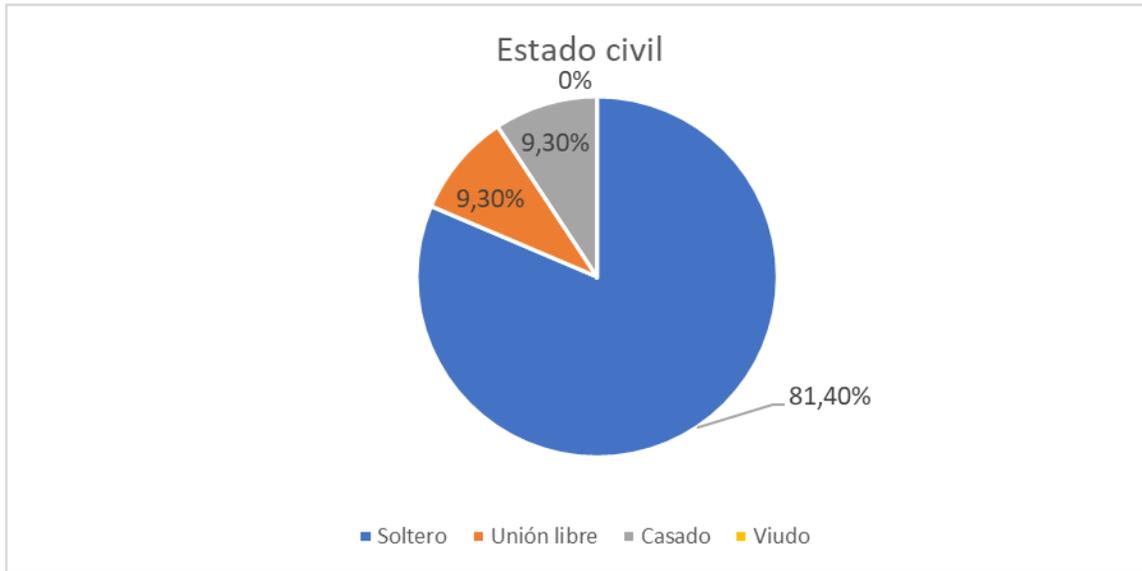


Imagen No. 27: Estado civil de las personas con discapacidad



La encuesta en su primera y segunda pregunta nos permite saber qué discapacidad tienen las personas que participaron en la encuesta.

Imagen No. 28: Consulta a las personas para afirmar si tienen discapacidad

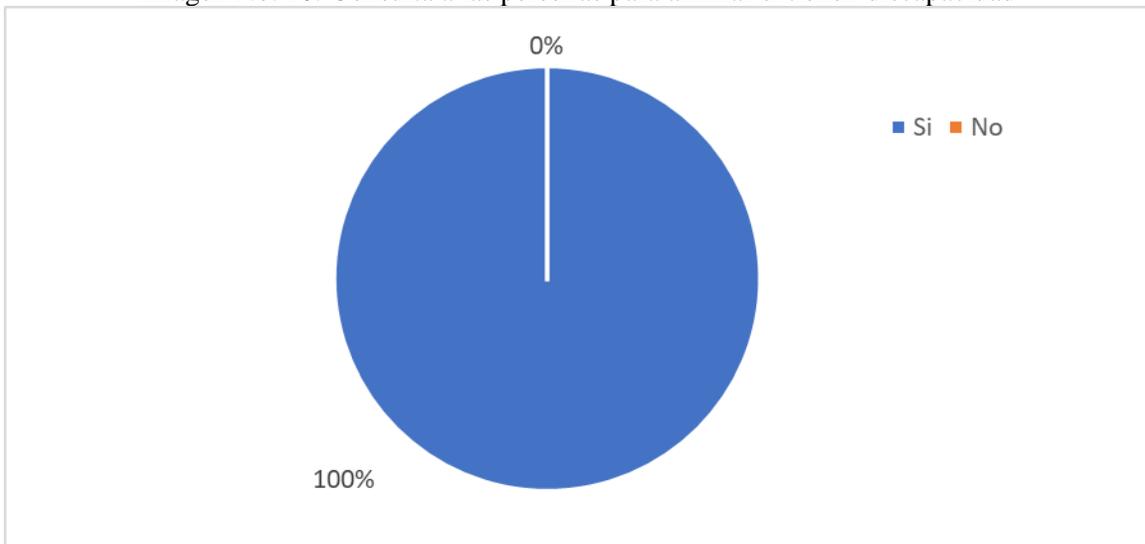
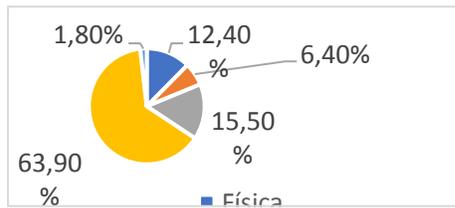
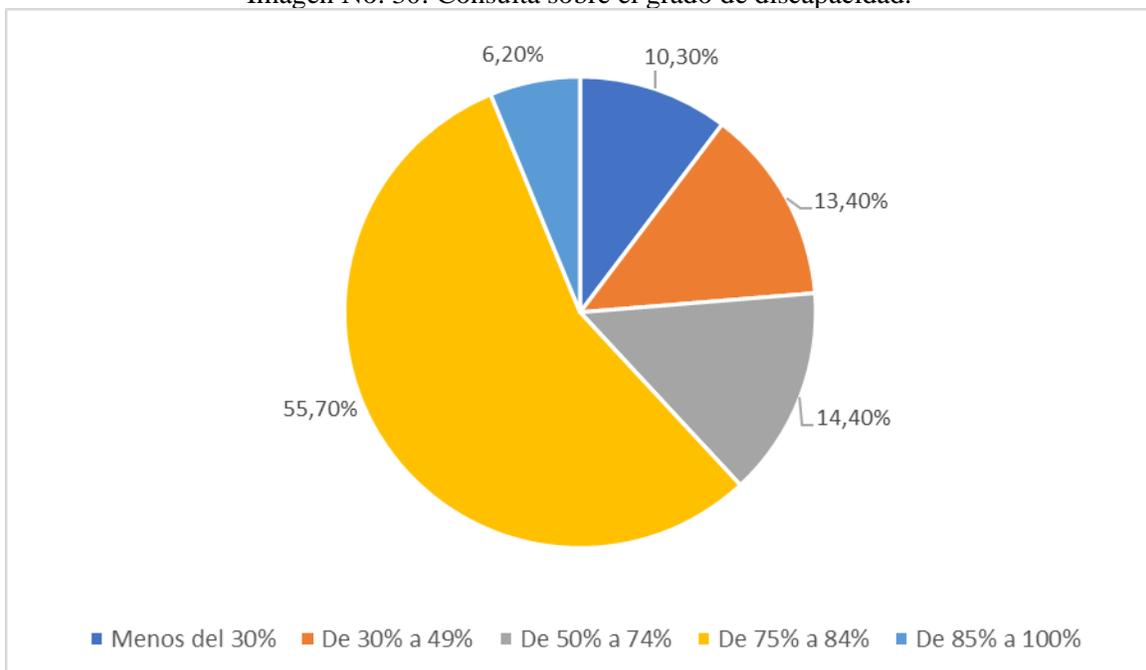


Imagen No. 29: Consulta sobre el tipo de discapacidad de los encuestados



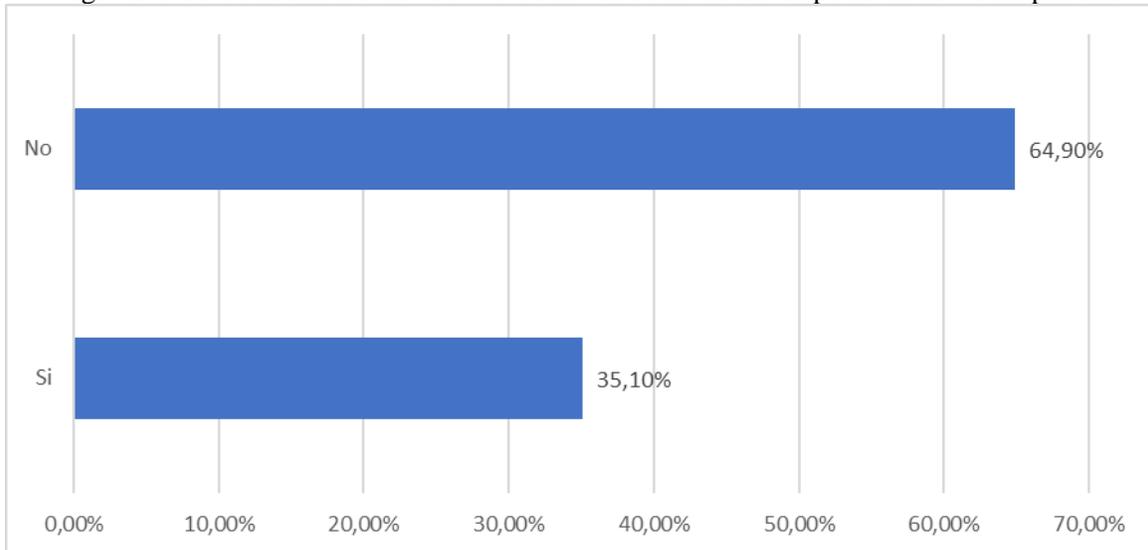
La prevalencia de personas con discapacidad que participaron en la encuesta fue de discapacidad intelectual, seguidos por los de discapacidades visual, física y auditiva. Como parte de la discapacidad intelectual datan aquellos con Síndrome de Down, condición que la Organización de las Naciones Unidas indicó que “es una alteración genética causada por la existencia de material genético extra en el cromosoma 21”.

Imagen No. 30: Consulta sobre el grado de discapacidad.



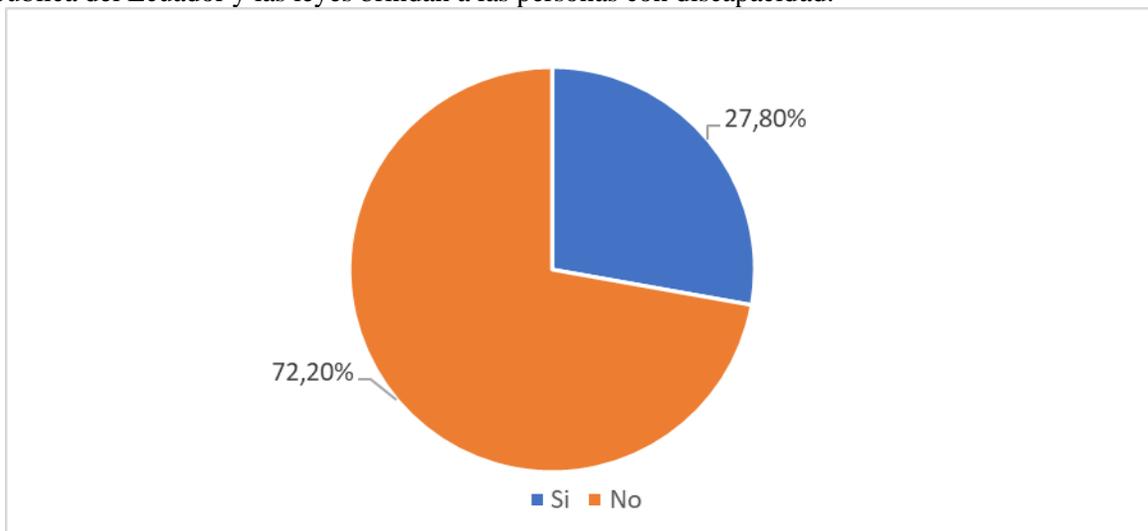
En su mayoría, con un 55,7% el grado de su discapacidad fue del 75% al 84%, seguidos por los rangos de 50% al 74% y del 30% al 49%.

Imagen 31: Consulta sobre el conocimiento de los derechos de las personas con discapacidad



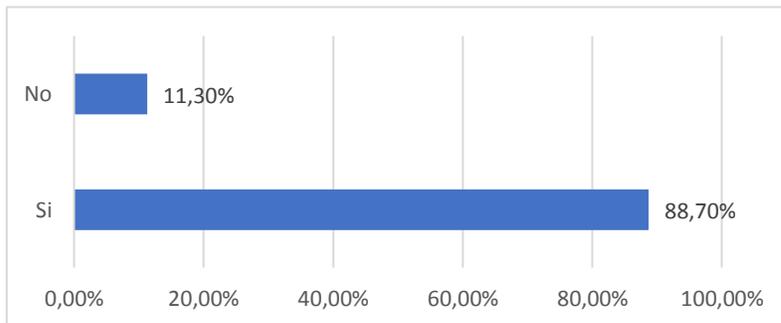
En esta pregunta las personas con discapacidad, en un porcentaje del 64,9% desconocen sus derechos y un 35,1% los conocen. Esto se contrapone a lo marcado en la Constitución y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad que buscan salvaguardar los derechos de las personas con discapacidad, es fundamental para que pueda existir el ejercicio de los mismos por parte de sus titulares. (Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2022)

Imagen No. 32: Consulta sobre el conocimiento de la protección especial que la Constitución de la República del Ecuador y las leyes brindan a las personas con discapacidad.



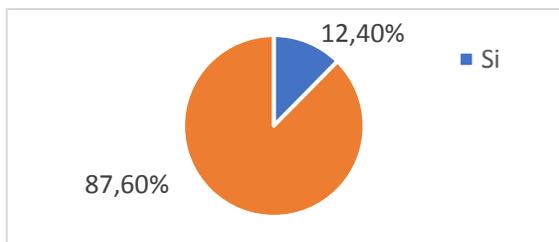
Un 72,2% desconoce la protección especial que les brindan la Constitución y las leyes a las personas con discapacidad; mientras, un 27,8% conoce de las configuraciones jurídicas a su favor. Es decir, estando en un estado constitucional de derechos y justicia, la referencia normativa, se limita en que la promoción es endeble. El desconocimiento termina generando discriminación incluso de la propia persona titular de sus derechos para con ellos por percepciones equivocadas.

Imagen No. 33: Consulta sobre registro en el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades



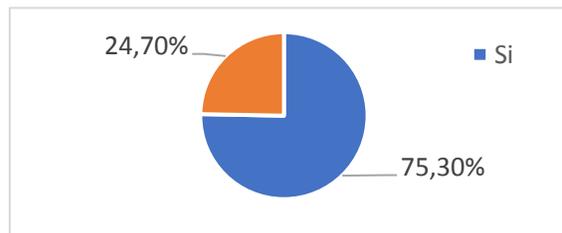
Un 88,7% de los participantes se encuentran registrados en el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, mientras un 11,3% no. Esto dista mucho de la función tutelar que tiene tal Entidad pues su naturaleza se está viendo afectada por su gestión en la praxis.

Imagen No. 34: Consulta sobre las funciones que realiza el Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades



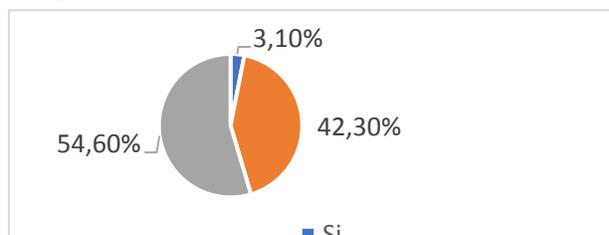
Pese a lo anterior, que muchas personas estén registradas en el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, un 87,6% no sabe las funciones del Ente, versus un 12,4% que conocen las funciones de este.

Imagen No. 35: Consulta sobre estado laboral de las personas con discapacidad



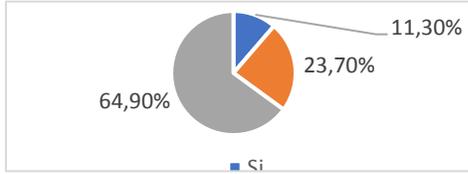
Un 75,3% no está laborando a la actualidad; y, un 24,7% sí. Es decir, en las personas con discapacidad que realizaron la encuesta prima el desempleo. Es decir, teniendo en consideración de que normas para tutelar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad existen, en la Convención del tema y en la Constitución del Ecuador, urge se tomen medidas para que las normas salgan de sus instrumentos jurídicos y se materialicen. Además, que se controle y se promocioe el trabajo para personas con discapacidad.

Imagen No. 36: Consulta sobre algún familiar que labore en calidad de sustituto de las personas con discapacidad



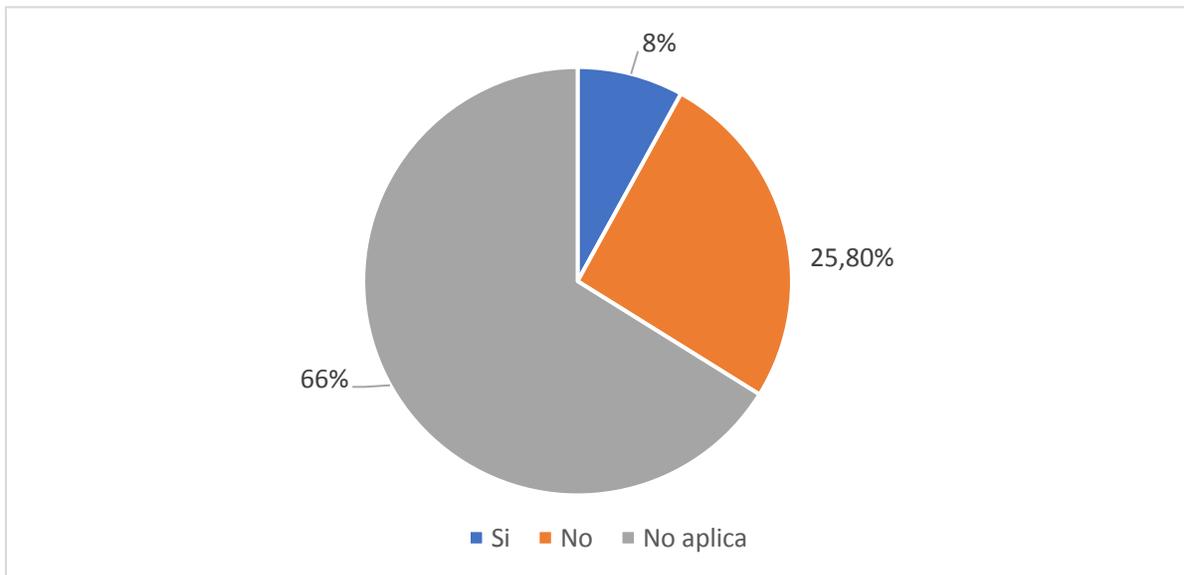
De las personas que actualmente no están laborando, un 42,3% respondió que ni sus beneficiarios o sus familiares están laborando en calidad de sustitutos.

Imagen No. 37: Consulta sobre el trabajo de la persona con discapacidad



De las personas con discapacidad que a la actualidad están laborando, un 11,3% manifestaron que su trabajo es adecuado a la discapacidad que tienen; sin embargo, 23,7% indicaron lo contrario.

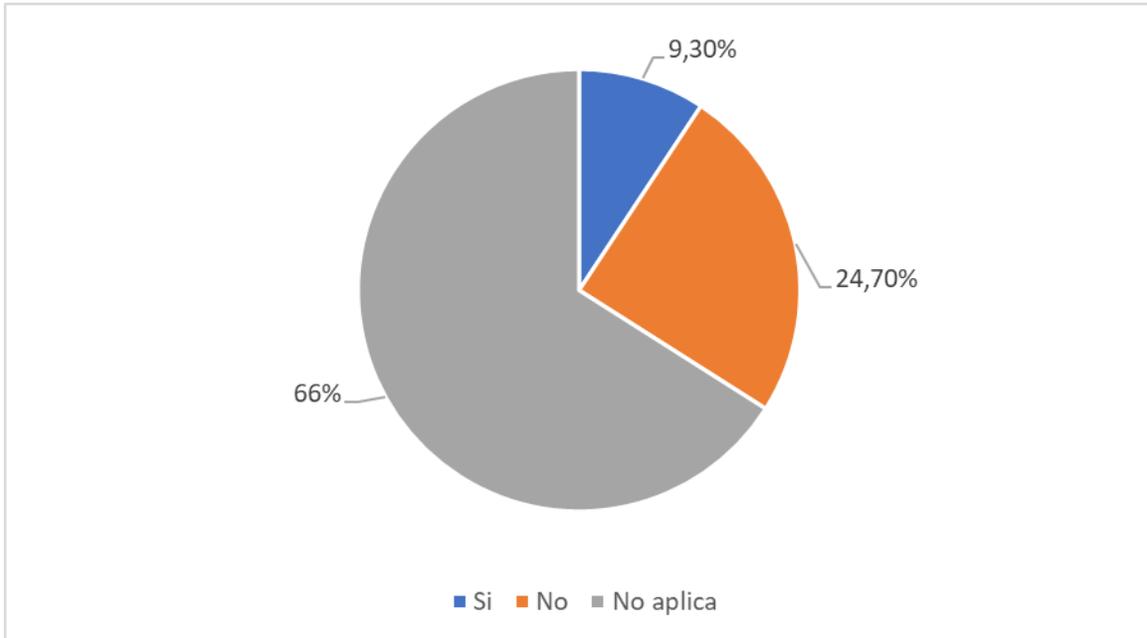
Imagen No. 38: Consulta sobre discriminación en el ambiente laboral



De las personas con discapacidad que laboran, un 25,8% se sienten discriminados en su ambiente laboral. Si bien el porcentaje es menor de quienes se sienten discriminados, los

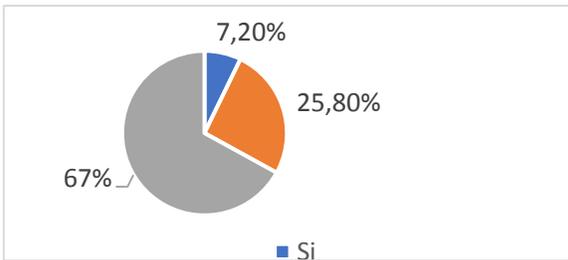
derechos no se basan en porcentajes y deben llegar a todos, porque prioritarios son todos y no unos cuantos.

Imagen No. 39: Consulta sobre apoyo en el entorno laboral



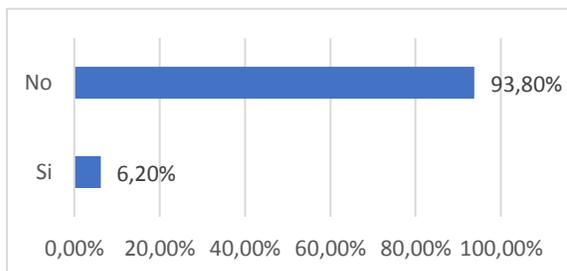
A su vez, 24,7% manifestaron que en sus trabajos no les brindan apoyo en consideración de su discapacidad.

Imagen No. 40: Consulta sobre la relación de la remuneración y el trabajo



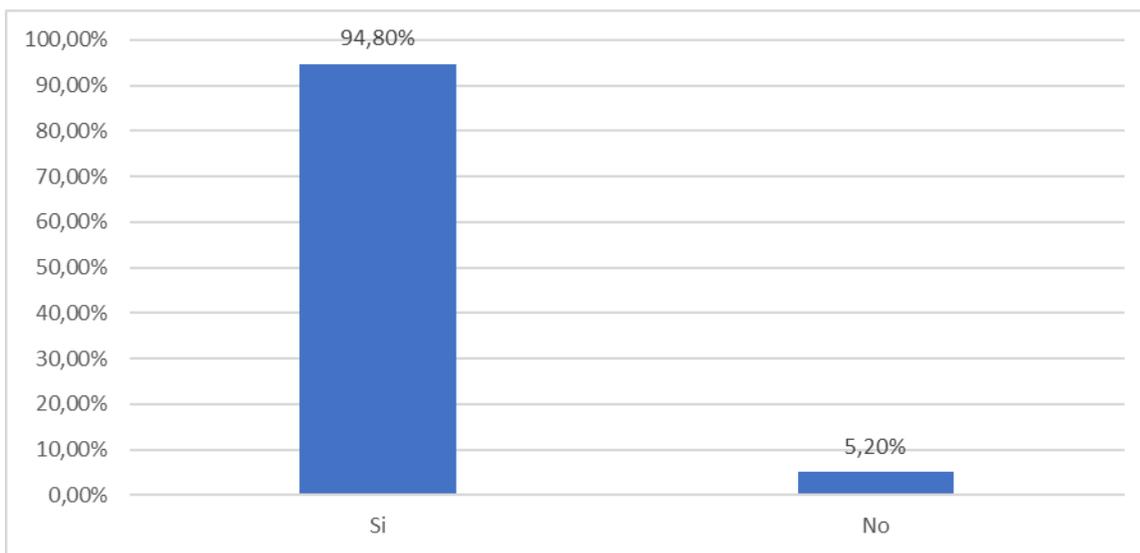
Un 25,8% indicó que su remuneración no es acorde al trabajo que realizan.

Imagen No. 41: Consulta sobre oportunidades laborales en el período 2020-2021 para las personas con discapacidad



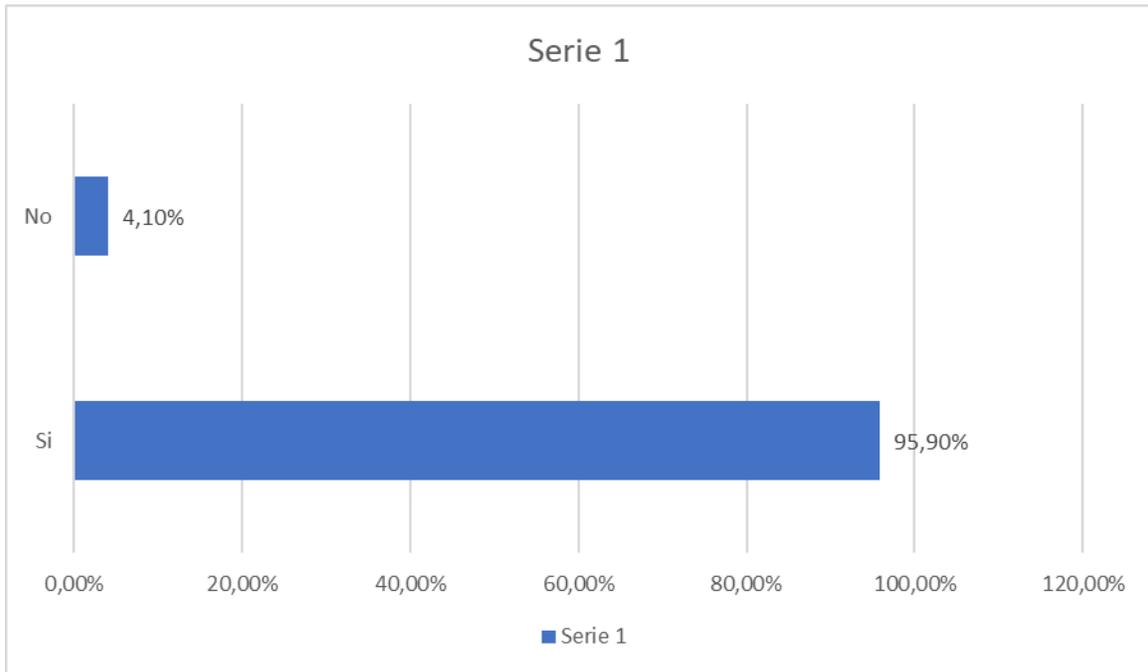
De las personas con discapacidad que participaron en la encuesta, un 93,8% dejaron claro que no han tenido oportunidades laborales en el periodo 2020-2021.

Imagen No. 42: Consulta sobre la existencia de dificultades para las personas con discapacidad en la inserción laboral



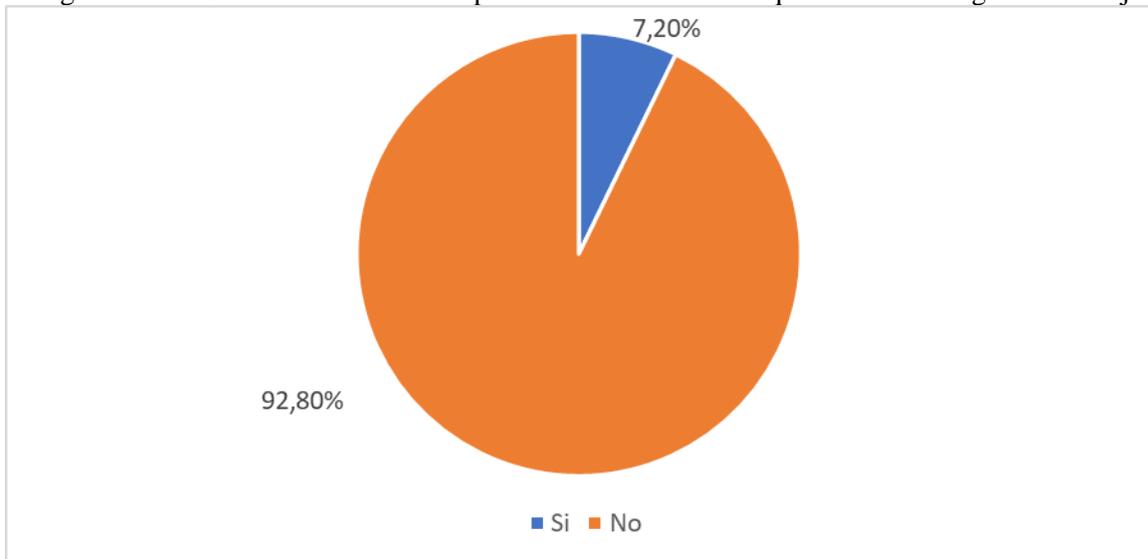
94,8% manifestaron que existen dificultades para que una persona con discapacidad consiga trabajo.

Imagen No. 43: Consulta sobre la discapacidad como impedimento para conseguir un trabajo



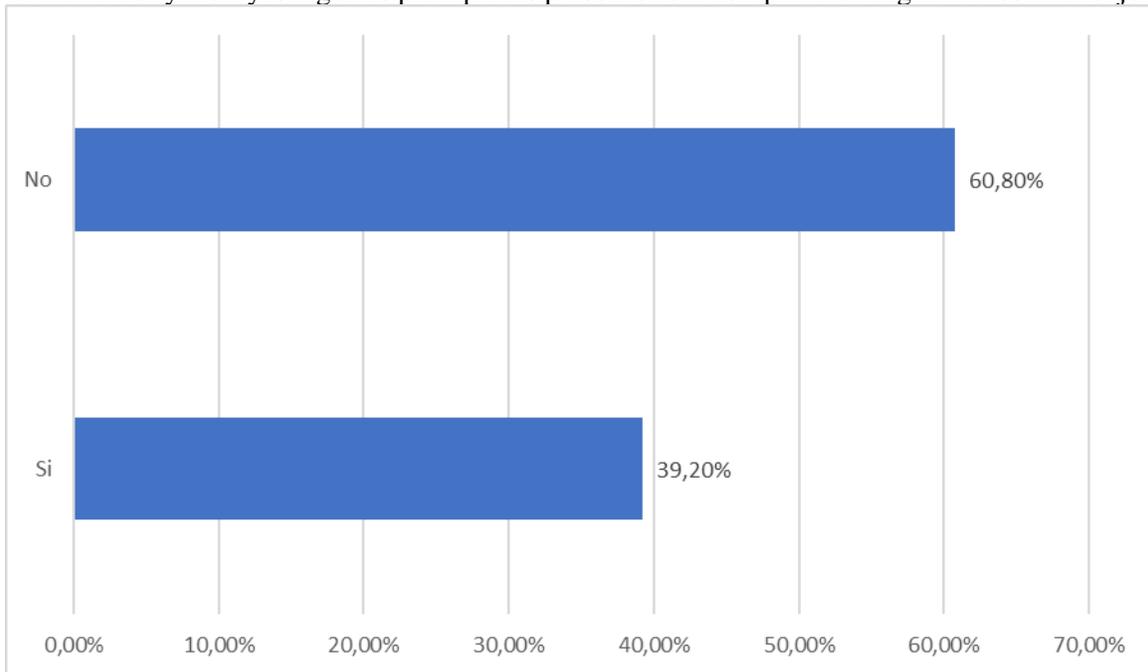
El 95,9% de personas con discapacidad considera que su discapacidad ha sido un impedimento para conseguir trabajo.

Imagen No. 44: Consulta sobre la discapacidad como condición que facilita conseguir un trabajo



A su vez, un 92,8% considera que su condición discapacidad no les facilita conseguir un trabajo.

Imagen No. 45: Consulta sobre la creación de condiciones por parte de la Constitución de la República del Ecuador y las leyes vigentes para que las personas con discapacidad tengan acceso al trabajo



De la Constitución del Ecuador como de las leyes vigentes, un 60,8% consideran que no crean condiciones para que las personas con discapacidad tengan acceso a un trabajo versus un 39,2% que considera lo contrario.

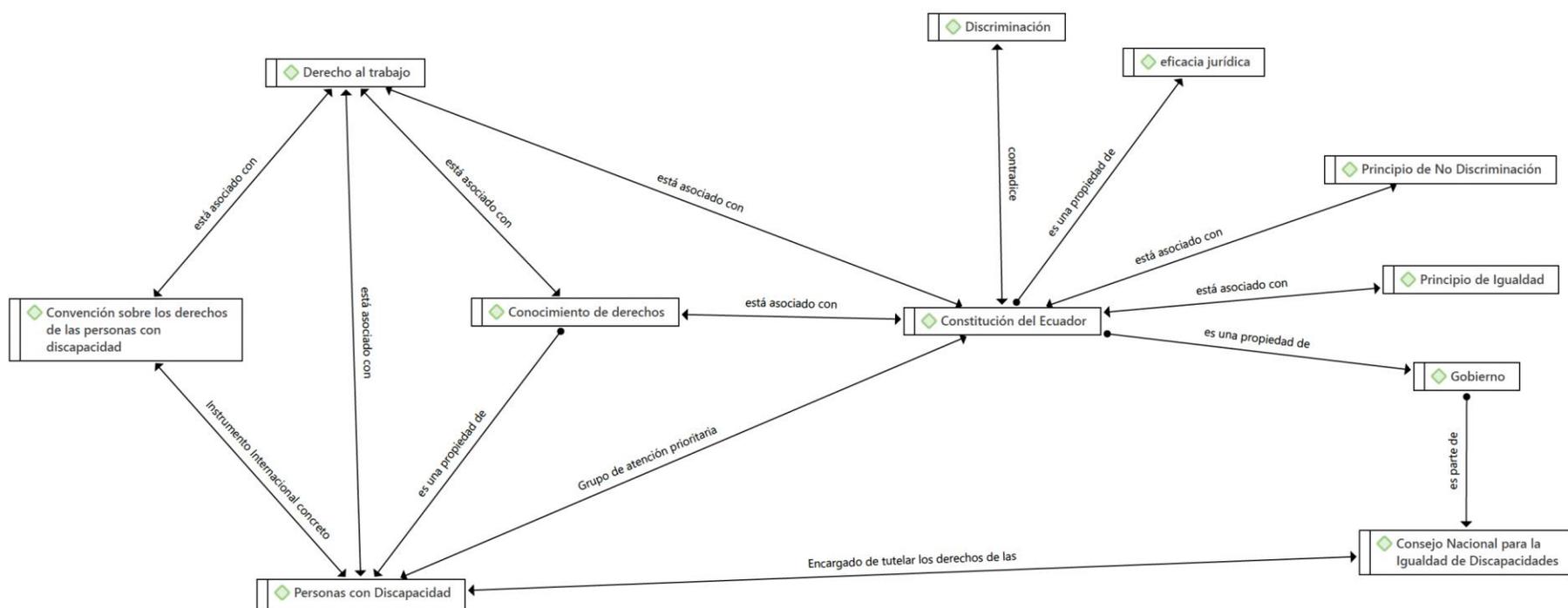
Imagen No. 46: Consulta sobre el respeto de los derechos de las personas con discapacidad en Ecuador



De manera casi unánime, un 95,9% considera que en Ecuador no se respetan los derechos de las personas con discapacidad. Es decir, de las encuestas realizadas podemos plasmar que las personas con discapacidad desconocen sus derechos; como de la función del Ente encargado, de manera especial, a nivel gubernamental de tutelar y promover sus derechos como de darles acceso a oportunidades laborales. De igual forma, no sienten que en el país se respeten sus derechos y sienten que viven en discriminación. Por ende, la condición de vulnerabilidad que tiene las personas con discapacidad a pesar de que existen en forma internacional, constitucional, y en el marco de los derechos humanos prerrogativas que pretenden equiparar los derechos de las personas con discapacidad con la sociedad, estos derechos y normas no se muestran eficientes ante los titulares de las normas.

ANÁLISIS DE VARIABLES EN ATLAS TI

Imagen No. 47: Relación de los términos clave y las variables de la investigación



ANÁLISIS DOCUMENTAL

CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

1. Técnica de Análisis documental – Instrumento guía de observación

Se realizará una variación en la estructura del instrumento al iniciar el análisis de la variable dependiente, con el fin de articular la herramienta acorde a las necesidades de la investigación.

Tabla No. 3: Análisis documental de la variable independiente

VARIABLES	NORMA JURÍDICA	DIMENSIONES	CRITERIO DE ANÁLISIS EFICACIA JURÍDICA			OBSERVACIONES
			SI	PARCIAL	NO	
			VARIABLE INDEPENDIENTE	Art. 3 Principios de la Convención: no discriminación; igualdad de oportunidades; aceptación de personas con discapacidad.		
Convenci						

**No
discriminación
laboral de
personas con
discapacidad**

ón sobre
los
derechos
de las
personas
con
discapaci
dad

Art. 4.
Medidas para
asegurar y
promover los
derechos de las
personas con
discapacidad.

X

Si la Constitución fuera la vara de eficacia jurídica sería eficaz, contempla medidas, pero la efectividad de la gestión de los derechos de las personas con discapacidad es parcial. Existe un Ente estatal que se encarga de promover sus derechos en forma concreta, pero en la realidad dicho Ente parece atiende a quienes están registrados; además existen personas con discapacidad que estando registradas no saben la función del organismo. No se ha visto la funcionalidad de la Entidad más que para emitir certificaciones.

Art. 5. Igualdad y
no discriminación.

X

El estado ha tomado parcialmente medidas para cumplir con esta obligación. Las personas con discapacidad cuentan con igualdad ante la ley; sin embargo, en el ejercicio de sus derechos parece que el Estado se centra en determinadas discapacidades y no en todas. Por ejemplo, se cuentan con rampas para personas con discapacidad física pero no existe atención generalmente para personas con discapacidad auditiva de lenguaje de señas.

Constitución del Ecuador	Art. 8. Medidas de conciencia.	X	La discriminación social está a la vista. Persisten epítetos en contra de las personas con discapacidad. Si bien se han adoptado medidas para tratar de generar conciencia en la sociedad se requiere de una intervención con mayor fuerza. Es una norma cuya pretensión moral es alta mientras el Ecuador continúa adaptándose a ser garante de derechos humanos y seguimos corrigiendo garantías para la defensa de estos. Este marco deviene en discriminaciones ocultas en contra de las personas con discapacidad.
	Art. 11. Principios de ejercicios de los derechos.	X	Es el cauce de ejercicio de los derechos humanos y constitucionales. Su eficacia depende de la materialidad de los derechos. En el caso de las personas con discapacidad lo que viven dista de que en el ejercicio de sus derechos se sigan con los lineamientos del Art. 11 de la Constitución.
	Arts. 47 y 48. Reconocimiento y medidas a favor de las personas con discapacidad.	X	Las medidas carecen de eficacia, no por falta de norma sino porque su aplicación carece de medidas de prevención, tendiendo a ser reactivas; y, existen casos en que se evitan a las personas con discapacidad debido a que la materia no es de dominio público lo cual les perjudica porque no pueden estar presentes en todas las esferas como cualquier otra persona como garantiza en sus normas el Estado.

Tabla No. 4: Análisis documental de la variable dependiente

VARIABLES	NORMA JURÍDICA	DIMENSIONES	CRITERIO DE ANÁLISIS EFICACIA JURÍDICA			OBSERVACIONES
			SI	PAR-CIAL	NO	
VARIABLE DEPENDIENTE	Conven- ción sobre los derechos de las personas con discapacidad	Art. 27. Derecho al trabajo de las personas con discapacidad.		X		Se cumple parcialmente. Su parcial eficacia se debe a la apariencia de que no existe terreno por descubrir. Las normas constitucionales no plasman tan a detalle este derecho en favor de las personas con discapacidad como lo hace la convención, lo cual afecta en cierta forma a las demás normas infra constitucionales. Deja en evidencia que la protección de los derechos de nuestro sistema garantista se da más en forma reactiva y no preventiva. Surge una afectación al derecho al trabajo para las personas con discapacidad.
Derecho al trabajo	Constitu- ción del Ecuador	Art. 33. Derecho al trabajo.		X		Lo describe como un derecho, deber social y un derecho económico; sin embargo, hubiese sido apropiado también denominarlo un derecho inclusivo, que se rige por los principios de igualdad y no discriminación. Su ejercicio sigue pendiente en forma parcial pues las acciones afirmativas, en la realidad, para las personas con discapacidad tiene vacíos como que no aparecen personas con discapacidad para poder trabajar o una apariencia de condiciones adecuadas de trabajo según la discapacidad.

326. Principios del derecho al trabajo.

X No describe principios de atención especializada, preferencial o prioritaria de personas con discapacidad o grupos vulnerables. Se enfoca en la relación trabajador – empleador.

Art. 330.
Lineamientos de accesibilidad de condiciones de trabajo para personas con discapacidad.

X Garantiza la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones. Sin embargo, es ineficaz porque habla incluso de servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad cuando el Ente Gubernamental que se enfoca en el tema es desconocida su actividad o sus competencias.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las conclusiones de la presente tesis tienen en sus expectativas servir para la producción científica de las personas que se animen desde la esfera jurídica y sociológica, porque no olvidemos que ni existe sociedad sin Derecho ni Derecho sin sociedad, ahí la alta relevancia y asociación entre los ámbitos jurídicos y sociológicos. Y, que el tema de las personas con discapacidad, en forma general, y en concreto de aquellas con Síndrome de Down no se aborde simplemente desde enfoques de salud o del altruismo, sino que se recuerde que son personas y tienen derechos, los cuales tienen una larga trayectoria de vivencias, que llamamos historia y que se supone, la humanidad debe aprender de ella para no estar condenado a repetirla.

Existe normativa de índole internacional como constitucional que contiene los derechos humanos de las personas con discapacidad, los cuales adoptan prescripciones de acción afirmativa, trato especial y prioritario, guiados por principios como los de igualdad y no discriminación, para evitar justamente que este grupo rezagado a través del tiempo vivan nuevamente las circunstancias que hoy en día hacen que sean considerados como vulnerables.

Sin embargo, pese a las concesiones jurídicas que existen y el marco jurídico vigente, los derechos de las personas con discapacidad no son respetados. Existe poco conocimiento de estos, sea por causas atribuibles a sus titulares como a los entes encargados de tal situación. Lo cual devenga, en discriminación de las personas con discapacidad en el ejercicio de sus derechos humanos de manera general y con mayor énfasis en materia del derecho al trabajo.

El desconocimiento, e incluso las concepciones que se tiene sobre las personas con discapacidad suelen ser de salud o altruistas, olvidándose la sociedad, de forma consciente o inconsciente, que son personas como los demás protagonistas sociales y

que por ello tienen derechos. En materia laboral, en su mayoría las personas con discapacidad no tienen acceso a un trabajo; y, las que tienen empleo, los mismos no guardan condiciones adecuadas respecto de su discapacidad. Esto dificulta su desenvolvimiento integral como lo marca la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Instrumento jurídico aplicable y vigente en Ecuador, pero que se incumple.

Como se refirió normativa existe, los derechos de las personas con discapacidad, en especial del derecho al trabajo, están consagrados y listos para evidenciar un avance de la sociedad en esta temática y tenerlos como reales protagonistas de los derechos humanos; pese a esto, existe una ineficacia entre las letras de los instrumentos normativos y su aplicación. En este sentido, la presente investigación puede servir como instrumento de apoyo para el diseño de programas de protección y tutela de los derechos de las personas con discapacidad.

Por extraño que parezca, siendo el Ecuador un Estado constitucional de derechos y justicia, y que sea catalogado garantista hasta por exceso, en materias, que en la teoría e incluso en la práctica, con perspectivas altruistas o de salud, existen desfases entre el contenido de los derechos humanos y la concreción de los mismos. Así, en el caso de las personas con discapacidad basta ver las encuestas que, existen personas registradas en el gubernamental que debería tutelar en forma principal sus derechos, sin embargo, en su gran mayoría las personas desconocen las funciones que tiene. Situación que incluso, por ignorancia, alguien querría acusar a las personas con discapacidad, pero resulta que las personas que los cuidan tampoco conocen y no necesariamente tienen discapacidad, lo que debe hacer ver una intromisión estatal de que en algo se está fallando.

Además, esta tesis permite ver la desconexión latente entre la normativa y la dimensión práctica del Derecho respecto de las personas con discapacidad. Pues, si los derechos no se aplican es indiferente que estén redactados o no en cualquier índole de instrumento jurídico, pues su resultado sería el mismo, inútil.

Esta desconexión al mismo tiempo debería ser tomado como una oportunidad, que primero se apliquen los derechos para las personas con discapacidad, y que se comience a velar por normativa acorde a las discapacidades de cada persona. Porque, así como cada persona es un mundo, cada discapacidad también lo es. Por ende, es loable que exista normativa con parámetros generales, pero, arriesgándonos a equivocarnos, las necesidades de una persona con discapacidad física varía de una con discapacidad visual o auditiva. Ni que mencionar de personas con discapacidad intelectual o Síndrome de Down que son el segundo eslabón menos apreciado para conseguir trabajo.

Las personas con Síndrome, como parte de las personas con discapacidad, no cuentan con una realidad jurídica y social en aplicación de los derechos que los acoja. Si bien sufren de las mismas vicisitudes que sus pares, su realidad suele ser un poco más fuerte. Sin embargo, incluso con buenas intenciones, la sociedad como el Derecho, se olvidan de que son personas y que requieren una atención más prioritaria incluso, si vale la expresión, que los demás.

Por ende, si estamos en un estado constitucional de derechos y justicia, y en el plano internacional se vive un auge del enfoque en materia de derechos humanos, es hora de quitar la venda al símbolo de la justicia, la dama de la justicia, para que atiende con sus ojos que las personas con discapacidad y en especial aquellas con Síndrome de Down, tiene que ejercer sus derechos con un marco jurídico eficaz. Aplicable por todos, por exigencia de los Tratados y Convenios Internacionales, la Constitución y las leyes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldana Zavala J. e Isea J. (2018), Derechos Humanos y Dignidad Humana, *Iustitia Socialis, Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*, 3(4), pp. 8-23. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7049419>
- Amador Victoria R. (2021), Discriminación racial, un enfoque histórico y su impacto en Estados Unidos de América, *Revista BLOCH*, 1(2), 53-63. Obtenido en <https://revistabloch.uanl.mx/index.php/b/article/view/33/37>
- Andreucci Annunziata, Paola, & Morales Cabello, Camila. (2019). Discapacidad Intelectual en Primera Infancia: La Perspectiva de los/as Hermanos/as de Niños/as con Síndrome de Down. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 13(2), 191-208. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782019000200191>
- Argentina. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2021), Personas con discapacidad: Conoce y ejerce tus derechos. Obtenido de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/12/personas_con_discapacidad_finaldigital.pdf
- Ayala Ayala, L. R., Tene Vizueté, B. B., y Coronel Cuadro, M. F. (2019). El derecho de las personas con discapacidad a la accesibilidad de bienes y servicios en toda obra pública o privada en la ciudad de Riobamba. *Uniandes Episteme*, 6 (Especial), 881-901. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1771/1022>
- Biel-Portero I. (2009), Los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Marco Jurídico Internacional Universal y Europeo [Tesis doctoral], Universitat Jaume, España. Obtenido de: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r38308.pdf>
- Braslavsky C. (2019), *La discriminación educativa en Argentina*, Ed. UNIPE, Buenos Aires. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/unipe/20200415055409/La-discriminacion-educativa-en-Argentina.pdf>
- Bonilla, María de los Ángeles, Castro-Carrasco, Pablo J., & Gómez, Viviana D.L... (2020). Cambio de teorías subjetivas docentes ante sus primeras experiencias con estudiantes con síndrome de Down. *Información tecnológica*, 31(3), 51-64. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000300051>
- Brito melgarejo R. (2006), *El Principio de Igualdad en el Derecho Constitucional comparado*, Estudios Jurídicos, Ed. Instituto de Investigaciones jurídicas UNAM, México. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1968/9.pdf>

- Cáceres Rodríguez C. (2020), Discapacidad, diversidad y Derechos Humanos: Apuntes para la Reflexión y el Debate, *Revista Atlántida*, 11, 9-25. <https://doi.org/10.25145/j.atlantid.20.11.01>
- Cajas Córdova A. (2011), Igualdad de género en la Constitución de 2008, *Revista de Derecho*, 16, 139-152. Obtenido en <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3139/1/07-TC-Cajas.pdf>
- Calvo Soler, Raúl. (2007). La ineficacia de las normas jurídicas en la teoría pura del derecho. *Isonomía*, (27), 171-191. Recuperado en 21 de marzo de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182007000200007&lng=es&tlng=es.
- Carbonell M., Rodríguez Zepeda J., García Clark R. & Gutiérrez López R. (2007), *Discriminación, Igualdad y Diferencia Política*, Co. Ed. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, México. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/27899.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2013), Día Mundial del Síndrome de Down, CEPALC (12-12-2021). Obtenido de <https://www.cepal.org/fr/node/12937>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (1976), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. OEA. <https://www.oas.org/es/cidh/expresion/showarticle.asp?artID=189&IID=2>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2003), Opinión Consultiva OC-18/03. Obtenido en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>
- Cuesta, Óscar, & Meléndez-Labrador, Sandra. (2019). Discapacidad, ciudad e inclusión cultural: consideraciones desde la comunicación urbana. *EURE (Santiago)*, 45(135), 273-282. <https://dx.doi.org/10.4067/S0250-71612019000200273>
- De la Roda Jaimes V. (2010), *Acciones positivas y Derechos Humanos*, Ed. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México. Obtenido de http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/dh_63.pdf
- Durango G. (2016), Las acciones afirmativas como mecanismos reivindicadores de la paridad de género en la participación política inclusiva: Ecuador, Bolivia, Costa Rica y Colombia, *Revista de Derecho, Universidad del Norte*, 45, 137-168. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r35050.pdf>
- Ecuador. Consejo Nacional para la Igualdad de las Discapacidades (2022), Estadísticas de Discapacidad. Consejo Nacional para la Igualdad de las

Discapacidades. Obtenido en:
<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>

Ecuador. Constitución de la República del Ecuador. (2008).

https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Ecuador. Corte Constitucional del Ecuador. (2016), Sentencia No. 019-16-SIN-CC.

Obtenido en https://portal.corteconstitucional.gob.ec/Raiz/2016/019-16-SIN-CC/REL_SENTENCIA_019-16-SIN-CC.pdf

Ecuador. Corte Constitucional del Ecuador. (2018), Sentencia No. 263-18-SEP-CC.

Obtenido en
<http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/fe3792de-2405-4553-b877-bb66048d85a7/1060-13-ep-sen.pdf?guest=true>

Ecuador. Corte Constitucional del Ecuador (2021). Sentencia No. 889-20-JP/21.

http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDG E6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOicxMWEwYmZmYS01OGFILTRmMjQtYjI1 MC1hODYwNTVmMWJhNWUucGRmJ30=

Ecuador. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2022), Estadísticas laborales.

INEC. Obtenido en <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enero-2022/>

Ecuador. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2022), Encuesta Nacional de

Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). INEC. Obtenido de
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Enero-2022/202201_Mercado_Laboral.pdf

Ecuador. Ministerio de Trabajo (2016), Dirección de atención a grupos prioritarios,

rendición de cuentas. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2017/05/GRUPOS-PRIORITARIOS.pdf>

Escobar G. (2010), *VII informe sobre derechos humanos personas con discapacidad*,

Ed. Trama Editorial, Madrid, España.
https://pradpi.es/informes/informe_personas_discapacidad.pdf

Erazo Galarza D. (2021), Desarrollo Jurisprudencial de los Derechos de los grupos de

Atención Prioritaria, *JUEES*, 1(1), 64-85.

Espinoza Mina M. & Gallegos Barzola D. (2018), Discriminación laboral en Ecuador,

Revista Espacios, 39(23), 32-47. Obtenido en
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>

- Fassio, Adriana Norma (2018). Reflexiones acerca de la metodología cualitativa para el estudio de las organizaciones. *Ciencias Administrativas*, (12),73-84. [fecha de Consulta 16 de diciembre de 2021]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511656033011>
- Flier D. (10, febrero de 2022), *Persona con discapacidad": por qué no da lo mismo que usemos cualquier palabra si queremos incluir*, Redacción: Periodismo Humano. Obtenido de <https://www.redaccion.com.ar/persona-con-discapacidad-por-que-no-da-lo-mismo-cualquier-palabra-si-queremos-incluir/>
- Fonseca Ortiz L. (2016), Del Monte Taigeto al Estado Social de Derecho, una visión a la discapacidad, *Revista Institucional Adelante Head*, 7, 23-27. <http://ojs.unicolombo.edu.co/index.php/adelante-ahead/article/viewFile/109/108>
- Guevara G., Verdesoto A. y Castro N. (2020), Metodología de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación acción), *Recimundo*, 4(3), 163-173, [https://dx.doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://dx.doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173).
- <https://dx.doi.org/10.4067/S0250-71612019000200273>
- Laham Cohen R. (2019), La historia lacrimógena, la diáspora antes de la diáspora y los peligros de estudiar exclusivamente a los judíos, *Sociedad y Religión*, 29(52), 127-147. <http://www.scielo.org.ar/pdf/syr/v29n52/1853-7081-29-52-127-147.pdf>
- Levantezi M., Eri Shimizy H. & Garrafa V. (2020), Principio de la no discriminación y de la no estigmatización: reflexiones sobre la lepra, *Revista Bioética*, 28(1), 17-23. DOI. <https://doi.org/10.1590/1983-80422020281362>
- López Vela, V. (2016). Acción afirmativa y equidad: un análisis desde la propuesta de Thomas Nagel. *Revista de filosofía open insight*, 7(12), 49-75. Recuperado en 21 de marzo de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-24062016000200049&lng=es&tlng=es.
- Maldonado Ordóñez P. (2020), La vulneración del Derecho al Trabajo por parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador [[Tesis de posgrado]], Universidad de Cuenca. Obtenida en <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/33866/1/Maestria%20en%20Derecho%20Laboral%20y%20Seguridad%20Social.pdf>
- Martínez Asprilla Y. & Ordóñez E. J. (2019), Igualdad en las acciones afirmativas en Latinoamérica. Aproximación comparativa, *Revista Venezolana de Gerencia*, 2, 308-326. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29063446017>

- México. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (2008), Informe especial sobre la situación de los derechos humanos de las personas con discapacidad en el Distrito Federal 2007-2008, Primero edición, Ed. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Obtenido de <https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2014/02/informe-personas-con-discapacidad.pdf>
- México. Comisión Nacional de Derechos Humanos (2012), *La discriminación y el derecho a la no discriminación*, Ed. Comisión Nacional de Derechos Humanos, México. Obtenido en <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>
- México. Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2018), *La Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad y su protocolo facultativo*, CNDH. Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf>
- México. Comisión Nacional de Derechos Humanos (2022), *Guía de atención a las personas con discapacidad en el sector sanitario y domiciliario con especial atención a la respuesta al Covid-19*. COCEMFE. <https://www.cocemfe.es/wp-content/uploads/2021/07/guia-atencion-personas-discapacidad-sector-sanitario-domiciliario-respuesta-covid-19.pdf>
- México. Comisión Nacional de Derechos Humanos (14, enero del 2022), Atención a las personas con Discapacidad. Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/programa/32/atencion-las-personas-con-discapacidad>
- Molina Zamora, A. J., Martínez Cardona, M. y Barberena Borja, N. (2018). Percepción de la discapacidad en la sociedad. En: Rosero Pérez, M. y Javier Ordóñez, E. (comp.). *Experiencias significativas en la psicología de hoy. Clínica, educación y ciudad*. (pp. 165-185). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali. DOI: <https://doi.org/10.35985/9789585522343.9>
- Morales L. y Rotela C. (2019), Tipos de discapacidad en una comunidad de Caazapá, *An. Fac. Cien. Méd (Asunción)*, 52(3), pp. 69-76. <http://archivo.bc.una.py/index.php/RP/article/view/1639/1587>
- Muñoz-Montes, Magdalena, Pozo-Tapia, Francisca, Rivera-Bahamonde, Carla, Gutiérrez-Oyarce, Ana, Mora-Castelletto, Valentina, León-Hopfenblatt, Constanza, Aracena-Inostroza, Giselle, & Fuentes-López, Eduardo. (2021). Actitudes y expectativas de aprendizaje sobre estudiantes con síndrome de Down: validación de un instrumento. *Perspectiva Educativa*, 60(2), 48-74. <https://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.60-iss.2-art.1181>
- Naciones Unidas (1976), Instrumentos de Derechos Humanos: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Naciones Unidas.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

Naciones Unidas (2004), Informe del Grupo de Trabajo al Comité Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad. Naciones Unidas.

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ahcwgreports.htm>

Naciones Unidas (2007), Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Naciones Unidas (2014), Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Obtenido en https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion_derechos_discapacidad.pdf

Naciones Unidas (2022), Incrementar la igualdad y combatir la discriminación. Naciones Unidas, obtenido en <https://www.ohchr.org/es/about-us/what-we-do/our-roadmap/enhancing-equality-and-countering-discrimination#:~:text=Los%20principios%20de%20igualdad%20y,y%20para%20el%20mundo%20entero.>

Naciones Unidas (2021), Síndrome de Down. Obtenido de Naciones Unidas (2021), Síndrome de Down. Obtenido de <https://www.un.org/es/observances/down-syndrome-day#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20Down%20es,de%20cada%201.100%20reci%C3%A9n%20nacidos>

Navarretta, Emanuela. (2014). Principio de igualdad, principio de no discriminación y contrato. *Revista de Derecho Privado*, (27), 129-154. Retrieved March 21, 2022, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-43662014000200007&lng=en&tlng=es

Novillo Díaz, Lenin Alexander. (2019). La inclusión de grupos de atención prioritaria en proyectos de vinculación de la sociedad. *Conrado*, 15(67), 75-80. Epub 02 de junio de 2019. Recuperado en 21 de marzo de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-864420190002000075&lng=es&tlng=es

Nuvaez Castillo J. (2019), *La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia*, Serie Derechos Sociales en Latinoamérica, Ed. Fundación KOINONIA, Venezuela. Obtenido en <https://fondoeditorialfk.org/index.php/fondoeditorial/article/view/1/1>

Organización de las Naciones Unidas (1948), Declaración Universal de Derechos Humanos. https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

- Organización de los Estados Americanos (1978), Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). OEA.
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/17229a.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2022), Historia de la OIT. Obtenido de
<https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud (2021), Discapacidad y salud. OMS (18-3-2022). Obtenido en <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Organización Panamericana de la Salud (2020), Discapacidad. Organización Panamericana de la Salud.
<https://www.paho.org/es/temas/discapacidad#:~:text=Las%20personas%20con%20discapacidad%20son,de%20condiciones%20con%20los%20dem%C3%A1s.>
- Padilla-Muñoz, Andrea. (2010). DISCAPACIDAD: CONTEXTO, CONCEPTO Y MODELOS. *International Law*, (16), 381-414. Retrieved March 21, 2022, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-81562010000100012&lng=en&tlng=es
- Pazmiño L. (2020), La Estabilidad Laboral de las personas con enfermedades catastróficas a partir de la Jurisprudencia Constitucional Ecuatoriano: Análisis de la sentencia n° 80-13-sep CC de la Corte Constitucional Ecuatoriana [Tesis de posgrado], Universidad Tecnológica Indoamérica. Obtenido de <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2162/1/Pazmi%C3%B1o%20Lara%20Laura%20Yolanda.pdf>
- Pérez Barrón V. & Suárez-Meaney T. (2019), Discapacidad, un concepto urgente, *Comunicación y Redes RUV*, 2, 1-12. <http://portal.ruv.org.mx/wp-content/uploads/2019/06/revvolumen2.pdf>
- Pessoa de Melo K. & Sadi-Monteiro P. (2021), Discriminación y estigma en la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos, *Revista Bioética*, 29(4), pp. 756-762. <https://doi.org/10.1590/1983-80422021294509>
- Pineda G, Esther. (2018). Las heridas del racismo: Efectos psicosociales de la discriminación racial en las personas afrodescendientes en América Latina. *Iberoamérica Social: Revista-Red de Estudios Sociales*, XI, 46-64. Obtenido de <https://www.academica.org/estherpinedag/19.pdf>
- Pineda Puentes B. (2020), Las acciones afirmativas como mecanismo de búsqueda de la equidad de género [[Artículo de titulación pregrado]], Universidad católica de Colombia, Colombia. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/25070>

- Piñas L., Castillo Villacrés H., Zhinin Cobo J. & Romero Pérez E. (2019), Análisis de la igualdad de derechos desde una visión neoconstitucional en Ecuador, *Revista digital de Ciencias, Tecnología e Innovación*, 6, 902-912. Obtenido en <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1786/0>
- Ramírez E. y Saverio M. (2021), El principio de no discriminación en el Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano: Análisis de la Sentencia No. 184-18-SEP-CC [Tesis de pregrado], Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/52968/1/Emperatriz%20Ramirez%20-%20Marilyn%20%20Saverio%20BDER-TPrG%20001-2021.pdf>
- Real Academia Española (2020), Igualdad material o igualdad real. RAE. Obtenido en <https://dpej.rae.es/lema/igualdad-material-o-igualdad-real>
- Real Academia Española (2021), Discriminación. RAE, obtenido en <https://dle.rae.es/discriminaci%C3%B3n>
- Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (15, marzo de 2022), Observación general N.º 5: Las personas con discapacidad, Red-DESC. Obtenido de: <https://www.escri-net.org/es/recursos/observacion-general-no-5-personas-con-discapacidad>
- Roca Perara, Miguel (2020). Legitimando la investigación cualitativa. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 19(4), e3577. [fecha de Consulta 16 de diciembre de 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180465397001>
- Ronconi, Liliana. (2018). Repensando el principio de igualdad: alcances de la igualdad real. *Isonomía*, (49), 103-140. Recuperado en 21 de marzo de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182018000200005&lng=es&tlng=es
- Rosero V. (2020), La ponderación en la resolución de conflictos entre Derechos Constitucionales – Derecho a Alimentos vs. Derecho a la Libertad Ambulatoria, a partir de la jurisprudencia Constitucional Ecuatoriana: Análisis de la sentencia número 067-12-sep-cc de la Corte Constitucional Ecuatoriana [Tesis de posgrado], Universidad Tecnológica Indoamericana. Obtenido de <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2195/1/Rosero%20Toapanta%20vidal%20Antonio.pdf>
- Rousseau J. (2017), *El contrato social*, Ed. Partido de la Revolución Democrática, México. https://prd.org.mx/libros/documentos/El_contrato_social.pdf
- Sánchez Menchero M. (2017), Las consecuencias de la guerra en las emociones y la salud mental. Una historia de la psicopatología y medicalización en los frentes

bélicos de Occidente (1974-1975), *Revista de Estudios Sociales*, 62, 90-101.
Obtenido de <https://journals.openedition.org/revestudsoc/1042>

Sosa Salazar, E. G., Campoverde Nivicela, L. J., & Sánchez Cuenca, M. E. (2019). Los principios de titularidad, exigibilidad e igualdad y no discriminación como principios de aplicación de los derechos en el estado ecuatoriano. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 428-436. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

Tamayo Cruz N. (2018), El Telégrafo de Guayaquil y los hechos del 15 de noviembre de 1922: La Prensa como Actor Político en Ecuador, *Revista de Estudios Latinoamericanos de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla*, 7, 137-158.
<file:///Users/keila/Downloads/3521-Texto%20del%20arti%CC%81culo-10352-1-10-20180825.pdf>

Triana Sánchez, Jorge Luis, & Donoso Jiménez, Javiera (2016). La discriminación como fenómeno bidireccional. Un estudio exploratorio sobre grupos vulnerables en Acapulco. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, XIV (25),37-58. [fecha de Consulta 21 de marzo de 2022]. ISSN: 0718-0241.
Disponibile en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96049292003>

Vallejo Molina J. (2016), Acciones afirmativas en la contratación estatal en Colombia, *Pensamiento Jurídico*, 46, 153-168.
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/66789/65929-337314-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

V. des Portes (2020), Transtornos del desarrollo intelectual: deficiencia intelectual, discapacidad mental, *EMC-Pediatría*, 55, 1-11. Obtenido en [https://doi.org/10.1016/S1245-1789\(20\)44097-1](https://doi.org/10.1016/S1245-1789(20)44097-1)

Zúñiga, X., Romero, E., Tapia Núñez, D., Arana Rodríguez, A., y García Vicuña, J. (2019). Atención a Grupos Prioritarios y Calidad de Vida, ¿Responsabilidad Social Universitaria?: Caso Parroquia Mariscal Sucre – Ecuador, 2017. *Revista Publicando*, 6(22), 16-26. Recuperado de <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2035>.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Steven Alexander Vilame Herrera, con C.C: # 0926223363, autor del trabajo de titulación: **La discriminación y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad de Síndrome de Down de la fundación Sueños Comunitarios en el año 2021**, Previo a la obtención del título de **Magister en Derecho Constitucional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 14 noviembre del 2022.

f. _____

Nombre: Steven Alexander Vilema Herrera

C.C: 0926223363

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	La discriminación y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad de Síndrome de Down de la fundación Sueños Comunitarios en el año 2021		
AUTOR:	Vilema Herrera Steven Alexander		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Tutor: Pamela Aguirre Castro Ph.D Revisores: Ab. Johnny De La Pared D Mgs. Maria Verónica Peña Seminario Ph.D		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Derecho Constitucional		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Derecho Constitucional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	14 noviembre de 2022	No. DE PÁGINAS:	114
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Constitucional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Discriminación, Derecho al Trabajo, Personas con discapacidad, Síndrome de Down.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>El presente trabajo tiene en su eje a las personas con discapacidad de Síndrome de Down vinculados al derecho al trabajo que tiene o debe tener cualquier persona en una sociedad civilizada. Se pretende mostrar cómo, después de tanto tiempo de humanidad, persisten divergencias, no de ideas, que sería lo normal de la convivencia en sociedad, pero si en cuanto a categorización o clasificación de las personas por condiciones naturales que viven, como es la discapacidad. Así, la hipótesis del tema es que la discriminación laboral de las personas con Síndrome de Down de la Fundación Sueños Comunitarios posiblemente afecta su derecho al trabajo. El objetivo es identificar mediante la revisión documental, la discriminación de este concreto grupo prioritario que pertenece a la Fundación Sueños Comunitario. Lo cual incluye una revisión histórica y jurídica para conocer las leyes que protegen a las personas con discapacidad, así como la evolución de sus derechos. El diagnóstico se efectuó utilizando como instrumentos a la encuesta de las personas que pertenecen a la Fundación en referencia sobre las posibilidades laborales que tiene este grupo en particular y la aplicación práctica de sus derechos como parte del grupo de atención prioritaria. El enfoque es mixto, su finalidad es medir las variables desde las aristas cualitativas y cuantitativas. La investigación es descriptiva, de profundidad transversal, enfocada en determinado tiempo. Se cuenta con una muestra específica que son las personas con discapacidad de Síndrome de Down de la Fundación Sueños Comunitarios.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: 0992140867	E-mail: alex.vilema@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Hernández Terán Miguel Antonio		
	Teléfono: 0985219697		
	E-mail: mhtjuridico@gmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			