

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Derecho

Maestría de Investigación en Derecho

**El derecho al trabajo de las mujeres con discapacidad visual en
Ecuador**

Fanny Rocío Altamirano Falcón

Tutora: Elisa Verónica Lanas Medina

Quito, 2021



Cláusula de cesión de derechos de publicación

Yo, Fanny Rocío Altamirano Falcón, autora de la tesis intitulada “El derecho al trabajo de las mujeres con discapacidad visual en Ecuador”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Investigación en Derecho en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

5 de marzo de 2021

Firma: _____

Resumen

Esta investigación se hizo para estudiar la situación del derecho al trabajo de las mujeres con discapacidad visual en Ecuador. Los objetivos son analizar los conceptos del trabajo desde el enfoque de género, describir contextualmente las distintas manifestaciones de discriminación de las mujeres con discapacidad visual en el acceso al trabajo y plantear como aporte académico acciones concretas tanto desde lo jurídico como desde lo social, con el fin de generar incidencia en la exigibilidad del derecho al trabajo. Se considera que las diversas manifestaciones de discriminación laboral están afectando la posibilidad de acceder a un empleo y desarrollar sus vidas con normalidad de las mujeres con discapacidad visual del Ecuador.

Este estudio se enmarca en el enfoque mixto de investigación, al hacer uso de fuentes bibliográficas para sustentar los conceptos y el marco teórico y normativo bajo los que se ha desarrollado el derecho al trabajo de las mujeres, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y el derecho al trabajo de las mujeres con discapacidad visual; así como de entrevistas con cuestionario de preguntas estructurado y estándar para todas las mujeres en situación de discapacidad visual entrevistadas, las que han aportado de manera invaluable con sus experiencias como empleadas o como aspirantes a alguna colocación en el área de su especialización.

Se hace evidente al finalizar esta investigación que los derechos laborales de los distintos colectivos de personas con algún tipo de discapacidad han sido producto de una larga y dura lucha que no termina, pues a las sociedades aún les cuesta no asociarlos con la música aficionada, la indigente o quien realiza actividades no cualificadas, fruto del constructo social de la discapacidad, contra el que en Ecuador hay que seguir trabajando para deconstruirlo. Asimismo, se llega a la conclusión de que la situación del derecho al trabajo de las mujeres con discapacidad visual ha tenido avances, pero todavía falta para que exista consenso en el aporte que ellas pueden hacer a la empresa con sus labores, igual que cualquier otra persona.

Palabras clave: derechos humanos, derechos laborales, discriminación laboral, discriminación por discapacidad, mujer y discapacidad

Dedico este trabajo a Dios, por salvaguardarme la vida, así como por brindarme el optimismo para cumplir el sueño académico.

A mis padres, no solo por ser ejemplo de vida, sino por haber confiado en mi capacidad. A ti, Melanie, fuente de inspiración, quién con su tierna existencia y las manifestaciones de cariño incondicional me incentivaste una vez más a soñar con un proyecto de vida para las dos.

Querida familia, a ustedes, por sus buenos deseos al decirme siempre tú puedes,
Fannisita.

A mis compañeros de clase, por extenderme siempre su mano amiga desinteresadamente para sobre llevar mis tareas diarias con dignidad y responsabilidad.

En fin, a mis amigos y amigas, por sus palabras alentadoras que motivaron la consecución del proceso académico con éxito.

Agradecimientos

Dejo constancia de gratitud a la Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador, que me dio la oportunidad de continuar con mi preparación académica, permitiendo cristalizar mis más grandiosos ideales.

Un fraterno reconocimiento a los docentes que con abnegación han sabido impartir la cátedra, a fin de ampliar mis conocimientos en mi formación tanto personal como profesional.

También un profundo agradecimiento a mi tutora de este trabajo de investigación, quien me ha dispensado algo su valioso tiempo para poder guiarme en el laborioso proceso académico.

En especial mi eterna gratitud a María Isabel, referencista de servicios educativos para estudiantes con discapacidad visual de la UASB, por facilitarnos el correspondiente material de estudio en formatos accesibles para los estudiantes en esta condición.

Por último, gracias infinitas a mis amigas heroínas, por compartir sus propias experiencias de vida, lo cual me permitieron coadyuvar a la culminación del presente documento investigativo.

Tabla de contenidos

Introducción.....	13
Capítulo primero: Conceptualización del derecho al trabajo: una reflexión desde el marco jurídico nacional e internacional.....	17
1. La construcción académica del concepto de trabajo.....	17
2. Marco jurídico nacional del derecho al trabajo	29
3. Marco jurídico internacional del derecho al trabajo	31
4. Marco jurídico del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en Ecuador	41
4.1. La Constitución de la República (2008)	42
4.2. Código del Trabajo (2005).....	44
4.3. Ley Orgánica de Discapacidades (2012)	47
5. Marco jurídico internacional del derecho al trabajo de los colectivos de personas en situación de discapacidad.....	49
5.1. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (1993).....	49
5.2. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (2004)	52
5.3. Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).....	53
Capítulo segundo: Principales representaciones de discriminación de mujeres con discapacidad visual y lineamientos para mejorar su accesibilidad al derecho al trabajo	57
1. La interseccionalidad en la discapacidad visual femenina	57
2. Principales representaciones de discriminación de las mujeres con discapacidad visual que no se encuentran trabajando	59
2. Principales representaciones de discriminación de las mujeres con discapacidad visual que se encuentran trabajando	65
3. Lineamientos para mejorar el derecho al trabajo de las mujeres con discapacidad visual en Ecuador.....	78
3.1. Propuestas desde el plano jurídico.....	78
3.2. Propuestas de orden social.....	80

Conclusiones.....	85
Bibliografía.....	87

Introducción

Esta tesis investiga el estado de concreción del derecho al trabajo de las mujeres en situación de discapacidad en Ecuador. Para ello se toma como referencia la normativa vigente en el país, de relativamente reciente aplicación, que estableció incluso un porcentaje de contratación de entre personas de colectivos con discapacidad para las empresas con un mínimo de veinticinco empleados.

La elección del tema de investigación se debe a la decisión de indagar sobre la cuestión en clave de género, ya que en las sociedades tercermundistas el machismo estructural concede a las mujeres los peores empleos, por ejemplo, al percibir menor remuneración que los hombres por el mismo trabajo; además de que ellas acceden con menor frecuencia a puestos de dirección pese a tener cualidades de liderazgo y acreditaciones académicas suficientes e incluso superiores a sus pares masculinos. Solo hay que mirar las nóminas y las fotos de los consejos directivos de las grandes empresas públicas y privadas para concluir que en el país (y en toda la región) no hay nada más lejano por estos lares que la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

El análisis se refiere a la situación durante el 2019 en todo el país, pese a que las entrevistadas son solamente oriundas de seis provincias, tres de la costa y seis de la sierra, esto se debe a la imposibilidad de hacer desplazamientos de la estudiante y al hecho de que acudió a personas conocidas con las que habló previamente del tema. Para conocer la realidad de las mujeres con discapacidad visual en el ámbito laboral se planteó un marco teórico, se revisó el marco normativo y se hicieron un conjunto de entrevistas a mujeres en condición de discapacidad visual, empleadas y desempleadas, para conocer sus experiencias, es decir, para obtener información de primera mano. Se hizo esta cantidad de entrevistas para procesarlas todas, esto es, para no extender el texto innecesariamente, ya que se consideró que la cantidad de las entrevistadas y las circunstancias de cada una era representativa para el objetivo de esta tesis.

En el capítulo primero se trata la conceptualización del derecho al trabajo, desde el área académica, es decir se analiza la noción de este desde que en la antigüedad cada cual era dueño de su trabajo, la gente se construía sus casas con sus manos y cultivaba sus alimentos. Los pocos excedentes que quedaban después de proveer lo necesario para el consumo propio, por lo general, se destinaban al intercambio, el trueque, como se

conocía a esta actividad por aquellos tiempos. Eso con el tiempo fue modificándose, y en todas las civilizaciones unos consiguieron beneficiarse del trabajo de otros, dándoles a cambio permiso para residir en sus tierras o productos que ellos mismos cultivaban. Pero el cambio rotundo en la propiedad del trabajo fue la llegada de las sucesivas revoluciones industriales, las mismas que masificaron la producción en masa, el trabajo asalariado y la explotación laboral como la norma.

También aborda el marco jurídico que ha permitido el desarrollo, primero, del trabajo de las mujeres, después del trabajo de los diversos colectivos con discapacidad. Es preciso mencionar que ambos grupos, las mujeres y los discapacitados, han sufrido discriminación en favor de los hombres en general y de los que no padecen ninguna incapacidad física o intelectual. La normativa de ámbito internacional, que han suscrito los países en el contexto de las relaciones internacionales y del derecho internacional de los derechos humanos, ha contribuido en no poca medida a los cambios normativos en las leyes de las naciones que los firman, así como a modificar ese constructo social tan limitante de la discapacidad. Sin embargo, los niveles de positivación de los derechos que establecen las leyes no es absoluta en todas partes, menos en las naciones latinoamericanas.

El capítulo primero, igualmente, se centra en la situación de las mujeres con discapacidad visual en el país respecto a su derecho al trabajo. Para realizar este cometido analiza todos y cada uno de los cambios y adiciones normativas que han obligado a la sociedad ecuatoriana a hacer una lectura distinta y más benigna de lo que es la discapacidad. Se llama la atención sobre el hecho de que parte del marco jurídico es de creación relativamente reciente, como la Ley Orgánica de Discapacidades (puesta en vigencia recién en 2012). Todo esto en concordancia con las suscripciones del país a los convenios, convenciones y tratados elaborados por organismos internacionales como la ONU, la OIT y la OEA han elaborado, en cuyas ceremonias de firmas y ratificaciones ha participado el Ecuador.

El capítulo segundo elabora los constructos de las principales representaciones de la discapacidad visual desde la experiencia de las mujeres que no se encuentran trabajando, y desde las que sí tienen un empleo. En esta sección se presentan las experiencias de cada una de ellas, que no son exactamente idénticas, pero que indudablemente comparten elementos comunes al referirse el cuestionario a derechos laborales para mujeres en condición de discapacidad visual.

La segunda parte de este segundo y último capítulo, y como corolario de todo lo investigado, hace una propuesta sobre aspectos que pueden mejorar los niveles de concreción de los derechos laborales de las mujeres con discapacidad visual en el Ecuador, para lo cual se enfoca en los planos jurídico y social. En cuanto a las conclusiones a las que se ha podido llegar al finalizar este trabajo, se pueden mencionar dos que se consideran relevantes en esta sección, la primera es que el imaginario colectivo sobre un asunto como la discapacidad no puede cambiarse mediante una ley, la segunda es que en el país no se carece de leyes, lo que hace falta es supervisión y control de la implementación de las mismas.

Como resultado de esta tesis se llega a varias conclusiones, entre las que puede mencionarse que la mujer invidente afronta dos tipos de discriminación por parte de los empleadores y el propio entorno laboral, en cuanto que el machismo imperante establece como una norma que a las mujeres se les puede pagar menos por el mismo trabajo, incluso por mayor trabajo, que a los hombres, y, por otro lado, el tema de la discapacidad visual, un aspecto limitante en la cosmovisión de todos en el trabajo.

Capítulo primero

Conceptualización del derecho al trabajo: una reflexión desde el marco jurídico nacional e internacional

Trabajo es un vocablo que no tiene una definición unívoca, esta dependerá de la ciencia e incluso del tiempo y del espacio en el que esta se haga. Su concepto ha cambiado a lo largo de los años y es distinto en algunas culturas; además de que son varias las ciencias que se ocupan de estudiar el trabajo como actividad humana. Por otro lado, las leyes que regulan el trabajo han atravesado por una larga evolución, la misma que la condición de sujetos de derechos de las personas. Este capítulo hace un acercamiento a la construcción del concepto desde la academia y de la regulación de la normativa tanto de carácter internacional como nacional.

1. La construcción académica del concepto de trabajo

Como todos los derechos, que han precisado de una ardua y larga lucha para ser considerados tales, el derecho al trabajo es el resultado de las diversas luchas que durante muchos años libraron los trabajadores de los países industrializados por conseguir mejores condiciones laborales y por el derecho a tener uno. Guillermo Boza Pró afirma que el derecho al trabajo es la respuesta del derecho a un fenómeno social de relevancia: “Una relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos partes - contrato de trabajo-, en la que una de ellas, el trabajador, pone su fuerza de trabajo a disposición de la otra parte, el empleador, para que este la dirija, a cambio del pago de una retribución”.¹

Antes de la época contemporánea, incluso de la modernidad, el trabajo no tenía una definición, pues este término es una creación de las ciencias sociales incluso antes que del derecho,² que es actualmente la ciencia que se ocupa de sus delimitaciones

¹ Guillermo Boza Pró, “Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo”, *Themis*, n.º 65 (2014): 14.

² “Como muy bien lo expresaba Gatti (2014) (1), el DT no está íntegramente comprendido en las expresiones normativas, sino también en las bases reales que subyacen a las relaciones sociales de producción. Es decir que para encarar el estudio de esta rama del conocimiento debemos comprender que su significado no encuentra resguardo solamente en la norma entendida en el sentido positivo kelseniano, sino también en la materialidad de su realización, es decir, en el desenvolvimiento de las sociedades, y esto último se avizora sobre todo si analizamos qué ocurre en la base humana de nuestro sistema

conceptuales y de su normativización. Pero el trabajo como una cuestión social es anterior a los derechos fundamentales, incluso de antes de que la mayoría de los países se formaran como tales. La razón de esta afirmación es el hecho incontestable de que la mayoría de las personas tiene que trabajar para vivir desde tiempos de los que nadie conserva memoria. Incluso, si se revisa la primera parte de la Biblia, en el Antiguo testamento se habla de trabajadores y del trabajo como una obligación de la mayoría de la gente. Un libro muy anterior a este, el Código de Hammurabi, también hace referencia al trabajo.

Desde siempre los hombres trabajan, es decir, crean y reproducen su existencia operando en la naturaleza, tomando de ella y transformándola conscientemente. A lo largo de la historia, en períodos precapitalistas, tomar y utilizar alguna fracción de la naturaleza, incluido el propio cuerpo humano, significó “apropiarse”. El trabajador - fuese este miembro de la tribu o siervo, indistintamente- se comportaba como propietario de su fuerza de trabajo, de sus condiciones naturales de producción.³

Cuando Albanesi dice hombres en este genérico masculino incluye también a las mujeres, que desde el inicio del patriarcado han sido las encargadas de la crianza de los hijos, del trabajo doméstico y del cuidado del huerto, pero por alguna razón que no es preciso establecer en este texto, aquello no se ha considerado como trabajo hasta épocas muy recientes, por tanto, era natural que la mujer trabajase sin remuneración en estos espacios circunscritos al ámbito familiar y privado.

Por otro lado, en lo que se refiere a la propiedad del mismo, este era entendido como propiedad de quien lo realizaba, pues era parte de la existencia de la gente. Recuérdese que en aquellos tiempos incluso para morar en una choza había que trabajar mucho, que se estaban descubriendo los materiales para construir viviendas, y las enfermedades, el mal clima y las alimañas se cebaban con la gente, por esta razón debían trabajar arduamente para satisfacer necesidades básicas, muchas de las cuales el individuo de la actualidad tiene garantizadas incluso en los niveles más bajos del poder adquisitivo.

Las personas, que se hicieron gregarias para sobrevivir, desarrollaron asimismo la cooperación y la división social del trabajo, que fue lo que propició la creación del excedente y el intercambio.

imperante de producción”. Adolfo Balbín, “El concepto de derecho del trabajo”, *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales* (2015): 360.

³ *Ibíd.*, 389.

Pero inicialmente la producción y el intercambio tuvieron como único objeto el uso, es decir, el mantenimiento del productor y de su comunidad. En las formaciones económicas precapitalistas el individuo era propietario de su trabajo y de los recursos naturales que usaba en el proceso de producción. Al comportarse con la tierra como algo suyo tenía en la propiedad de la tierra un modo objetivo de existencia desarrollado históricamente como miembro de una comunidad.⁴

La propiedad del suelo se debe, pues, a la sociedad que formaron los individuos, ya que, si como sujeto aislado el *Homo sapiens* no habría desarrollado el lenguaje, tampoco habría podido tener la propiedad. Entonces, la existencia en sociedad fue lo que determinó la economía del trabajo hasta el siglo XVIII.

A fines del siglo XVIII en Europa la noción de trabajo podía reunir múltiples alcances. Desde el sentido trascendente en la doctrina calvinista; la visión antropológica individualista heredada de Hobbes y de Locke; la asociación con una concepción laica de progreso exaltada por los enciclopedistas franceses hasta la visión economicista, de prioridad utilitaria, de la economía política clásica.⁵

Pero este no estaba regulado, los gobiernos no veían como parte de sus obligaciones la creación de leyes para regir el trabajo, a pesar de que existían desde antes de este siglo mercados de trabajo.

La existencia de los mercados autorregulados desde fines del siglo XVIII representó una transformación completa de la estructura de la sociedad. Ni bajo las condiciones tribales, ni feudales, ni mercantilistas hubo un sistema económico separado de la sociedad. La sociedad del siglo XIX, en el que la actividad económica estaba aislada y se imputaba a una motivación claramente económica, constituyó en efecto una excepción singular.⁶

La economía de mercado -para existir- precisa de varios elementos fundamentales, entre ellos la mano de obra, la tierra y el dinero. “Pero la mano de obra y la tierra no son otra cosa que los seres humanos mismos, de los que se compone toda sociedad, y el ambiente natural en el que existe tal sociedad. Cuando se incluyen tales elementos en el mecanismo de mercado, se subordina la sustancia de la sociedad misma a las leyes del mercado”⁷. Entre las mercancías que define el autor no solo estaban los

⁴ *Ibíd.*

⁵ *Ibíd.*, 390.

⁶ *Ibíd.*

⁷ Karl Polanyi, *La gran transformación: Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo* (Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, 2011), 122.

productos, también el trabajo era una mercancía. De este modo, las primeras concepciones de trabajo lo colocaban en el mismo nivel que cualquier producto.

Estos y otros antecedentes políticos e ideológicos, fueron estructurando un concepto de trabajo que -en su seno- expresaba ambivalencias. Por un lado, partiendo de una valoración positiva del afán de lucro, todo trabajo era considerado bueno en tanto fuente de riqueza, disfrute y progreso. Además, otorgaba la posibilidad de salir de la relación de vasallaje o de la jerarquía del orden artesanal y “liberar” de estas ataduras al trabajador. Por otro lado, el trabajo quedaba circunscrito al aspecto económico haciendo abstracción tanto de la persona que lo ejecutaba como del sentido que esta persona podía darle.⁸

El trabajo, a partir de las teorizaciones sobre el valor del trabajo de Adam Smith y las posteriores interpretaciones de sus muchos discípulos convirtieron a este en una unidad de medida, una especie de instrumento que permitía comparar la riqueza que creaba cada trabajador, cada empresa y cada método que usaban, y desde esta perspectiva se llegó a la conclusión de que el atributo central del trabajo es el tiempo: “El trabajo es construido, instrumental, abstracto, mercantil y extraíble de la persona y, por lo tanto, cosificado”.⁹

A la luz de su etimología, con anterioridad a su acepción moderna, el trabajo era sinónimo de sufrimiento y/o de inmovilización forzada. La definición de la economía política clásica (en el siglo XVIII) lo habría ennoblecido en cierto modo atribuyéndole la virtud de estar en el origen de la producción material de la vida humana. Y tan pronto como se hubiera ennoblecido, este trabajo habría recobrado su antiguo sentido, puesto que, colocado bajo el yugo del salario, el trabajo se vería pronto reconvertido en sinónimo de coacción y sufrimiento para quien lo ejerce.¹⁰

Como puede verse, el camino de la definición de trabajo ha transitado por muy distintos senderos, pegado al devenir histórico de la propia humanidad. De este modo, el trabajo impuesto, organizado desde fuera, comprado y vendido como una mercancía más, es el resultado de un modo de producción de una época histórica posterior, pero este, sostienen Hirata y Zariffian, no es una cualidad propia del trabajo “ni el sentido que el mismo necesariamente tiene que tener en la vida social. Sin embargo, el análisis histórico sobre trabajo en el capitalismo nos remite a esta particular separación y a las

⁸ Roxana Albanesi, “Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo”, *Trabajo y Sociedad*, n.º 25 (2015): 391.

⁹ Dominique Medá, “¿Qué sabemos sobre el trabajo?”, *Revista de Trabajo*, n.º 4 (2007): 18

¹⁰ Helena Hirata y Philippe Zariffian, “El concepto de trabajo”, *Revista de Trabajo*, n.º 4 (2007):

formas diferentes que asume la relación capital-trabajo en el tiempo, vínculo donde también intervienen los estados nacionales en las instancias de acumulación”.¹¹

Al principio, cuando el pensamiento estaba dominado por ideas metafísicas que hablaban de una conexión entre el cielo, la tierra y las potencias celestes, “a las que normalmente se les asignaba el atributo de la masculinidad”.¹² El trabajo de la siega y de la siembra y de toda la labor que hay entre una y otra se originó en ritos que pretendían, según el autor, hacer posible el maridaje originario y obtener sus frutos. Muy al principio, el arado era una herramienta utilizada en rituales de culto a la fertilidad, se aseguraba que al fecundar en las entrañas de la madre tierra provocaba su fertilidad. Asimismo, la siembra y la acción de abonar se consideraban ritos de prosperidad asociados a la vida sexual del hombre. Como puede verse, ninguna idea de trabajo se menciona en el origen de la ardua labor de la agricultura.

Desde la etnología y la antropología se ha estudiado que en las sociedades primitivas no se distinguía claramente el trabajo de las otras actividades humanas, Neffa asevera que esas labores que en la actualidad se llamarían trabajo eran definidas como un grupo de acciones tácticas que se dirigen a producir los medios necesarios para hacer posible la existencia y prosperidad de la especie humana.

Según la etimología entonces vigente, el trabajo es una noción que indica la existencia de una actividad física penosa, que moviliza un saber productivo, utiliza herramientas apropiadas y se sirve de una tecnología. La duración del trabajo se limitaba al tiempo dedicado a hacer las provisiones, o llevar a cabo las actividades destinadas a la reproducción de la fuerza física de trabajo, pero eso insumía un tiempo muy limitado dentro de la jornada dado que las necesidades naturales no son ilimitadas.¹³

El trabajo era en el inicio de los tiempos una actividad personal que se llevaba a cabo en un ámbito colectivo: la tribu, la familia, la comunidad, etc.; pero que también llevaba asociado a él una dimensión lúdica, de la que luego lo desposeyó el cristianismo, algunos milenios más adelante. Antes de ese acontecimiento los individuos llevaban a cabo actividades que producían bienes materiales (como la comida, o una vivienda) sin motivación económica o personal, se las consideraba

¹¹ Albanesi, “Historia reciente del trabajo y los trabajadores”, 391.

¹² Pablo Rieznik: “Trabajo, una definición antropológica. Dossier: Trabajo, alienación y crisis en el mundo contemporáneo”, *Razón y Revolución*, n.º 7 (2001): 2.

¹³ Julio César Neffa, “Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate”, *Orientación y Sociedad* 1 (1999): 129.

obligaciones sociales porque la dimensión colectiva tenía preponderancia sobre la individual.

Para los grandes filósofos griegos, y específicamente Platón y Aristóteles, el trabajo era una actividad física exclusivamente, que se reducía al esfuerzo que debían hacer las personas para asegurarse el sustento, satisfacer sus necesidades vitales y reproducir su fuerza de trabajo (circunscrita a su dimensión meramente física). Era una actividad considerada por los demás no solo como penosa, sino también como degradante, que no era valorizada socialmente y que se justificaba en última instancia por la dependencia que los seres humanos tienen con respecto a sus necesidades.¹⁴

La libertad que los griegos apreciaban tanto solo se podía ejercer en tanto que se hubiesen cubierto las necesidades materiales, por ello no permitían que se dedicasen a la política las personas pobres pues ellos no habían conseguido satisfacer sus necesidades; sin embargo, también estaban convencidos de que la verdadera libertad de las personas se hallaba en otras actividades, completamente ajenas al trabajo.

En primer lugar, el ocio dedicado a la teorización, la reflexión matemática y filosófica, o sea la contemplación de la realidad, de la verdad y la belleza, que permite asemejarse a lo que es contemplado. Se trata de una actividad ejercida por el espíritu o más específicamente la razón, pero no directamente por el cuerpo o la materia. En segundo lugar, se situaba la actividad ética (el tipo de praxis, que por su naturaleza no está subordinada a otros fines y que tiene su propio fin en sí misma) y en tercer lugar la política, es decir la participación en la gestión de "la ciudad". Esto último era lo propio de los ciudadanos, una actividad que englobaba la expresión de la palabra y el uso de la razón, y que únicamente podía ser confiada a los seres libres.¹⁵

Aristóteles, por ejemplo, postulaba que cuando un trabajador, que era alguien que hacía un trabajo manual, llegase a obtener la libertad, solo entonces se le podía conceder la ciudadanía. En esa Grecia clásica la condición ciudadana era la más alta distinción posible, por ello no se la daban a todos los que se instalaban en las inmediaciones de la ciudad. Además, la esclavitud era la situación de una parte de la población, estos se dedicaban a las tareas artesanales en su mayoría, de ahí que diga el filósofo que solo si fuese libre se le podría conceder la ciudadanía.¹⁶

Pero la definición de trabajo no es unívoca, esta va a depender de la ciencia desde la que se planteó la semántica. Parra afirma que, en economía, por ejemplo, deben

¹⁴ *Ibíd.*, 130.

¹⁵ *Ibíd.*

¹⁶ Carmen Inneraty Grau, "La comprensión aristotélica del trabajo, *Anuario Filosófico*, vol. XXIII, n.º 2 (1990): 70.

tomarse como punto de partida las definiciones de los economistas clásicos Adam Smith y David Ricardo, “quienes indicaban que el trabajo es uno de los factores de producción (o medios de producción de riqueza desde el marxismo), junto con el capital y la tierra; en ese orden de ideas, cada uno era recompensando de diversa forma: el trabajo con el salario, el capital con el interés y la tierra con la renta”.¹⁷

Desde la economía filosófica, Noguera sostiene que Marx ve al hombre desde dos ópticas: como un ser de carne y hueso y como el resultado de la historia económica de su lugar de origen.¹⁸ Cenicsh, otro estudioso de Marx, afirma que el concepto de trabajo en la obra del filósofo alemán tiene, “sin lugar a dudas, una centralidad en la obra y pensamiento de Karl Marx. Más allá de su dimensión económica, esta categoría refleja la totalidad de la actividad vital que realiza el ser humano sobre el medio y cómo esta es constitutiva de su proceso de autocreación en la sociedad y la historia”.¹⁹ El trabajo y las condiciones del mismo delimitan al individuo, según este filósofo.

Noguera considera que el concepto mismo de trabajo se encuentra en discusión en esta época, pues, como es conocido, en los países capitalistas se desarrolla una compleja discusión académica y política que trata de los diversos y multidimensionales cambios que se están produciendo en la realidad laboral.

Esta discusión incluye temas sumamente variados, que hacen referencia al sentido del trabajo, la supuesta crisis de centralidad del mismo, las formas no mercantiles de trabajo, los cambios en el trabajo asalariado y en la organización social de la producción, las consecuencias de esos cambios en la estructura social, las propuestas políticas de reducción del tiempo laboral o de disociación de trabajo y renta, etc. Existe ya un volumen de literatura ingente sobre el particular, y de la misma se suele desprender un cierto consenso, a veces algo difuso, en torno a la necesidad de repensar y ampliar el concepto mismo de trabajo tal y como lo hemos conocido.²⁰

Noguera estima que es necesario plantearse esta discusión alrededor de cuatro ejes conceptuales que permitan estudiar las diversas posturas teóricas al respecto, estos son:

- a) El eje valorización versus desprecio del trabajo.
- b) Concepto amplio versus concepto reducido de trabajo.

¹⁷ Lina Parra, “Contenido mínimo de los derechos humanos y Neoconstitucionalismo. El caso del derecho al trabajo” (tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, 2010), 9.

¹⁸ José Antonio Noguera, “El concepto de trabajo y la teoría social crítica”, *Papers*, nº 68 (2002): 142.

¹⁹ Edgar Cenicsh, “El concepto de trabajo en el joven Marx: enajenación, autorrealización, socialismo”, *Humanidades*, n.º 2 (2013): 20.

²⁰ Noguera, “El concepto de trabajo y la teoría social crítica”, 142.

- c) Productivismo versus antiproduktivismo en relación con el trabajo.
- d) Centralidad versus no centralidad del trabajo.

El primer eje es el que se ha estudiado tradicionalmente, de modo que es también la perspectiva que domina los estudios y las discusiones. Este eje hace un planteamiento dicotómico, por un lado, reviste de valor cultural y positivo al trabajo, por el otro, se refiere a este como una actividad innoble, ambas posiciones coexisten en la sociedad. En el primer enfoque se llega a glorificar al trabajo, al que se consideraría como fuente de todo bien y responsable del progreso de la humanidad, “normalmente tal creencia viene acompañada de un canto retórico o poético que elogia las virtudes de todo tipo que acompañan a la actividad laboral en general”.²¹ Como ejemplos de esta extrema exaltación del trabajo están los discursos de ciertos predicadores protestantes como Baxter o Wesley, quienes inspiraron la contemporánea ética del trabajo relacionada con el capitalismo industrial, es decir, que les predicaban estas ideas a los obreros para beneficio de los capitalistas.

El segundo eje, el de concepto amplio contra concepto reducido de trabajo es el que sustenta a la actividad laboral como de recompensas propias y personales para la vida de la gente, por tanto, asume al trabajo como algo más que una actividad instrumental que la gente lleva a cabo para pagarse las cuentas y aspirar a progresar materialmente en la vida, Noguera afirma que puede ser, parcialmente al menos, “*autotéica*, tener en ella misma su propio fin”.²² En la otra óptica, la reducida, al trabajo se lo vería solo como una forma de obtener dinero para la supervivencia, además de como un medio de reconocimiento social, de posible salvación religiosa, entre otras.

En la tercera opción de estudio del trabajo, productivismo o antiproduktivismo. Noguera alude al carácter multisemántico de la palabra productivista, lo que podría crear cierta confusión, por lo que la considera bajo los siguientes supuestos:

Asume la producción de bienes económicos como una finalidad en sí misma o prioritaria sobre cualquier otra (esto es, persigue «la producción por la producción»). Equipara toda actividad humana con la producción económica o considera que esta es el «modelo» o «paradigma» para entender aquella.

²¹ *Ibíd.*, 144.

²² *Ibíd.*

O bien considera las actividades mercantiles como único modelo posible y/o deseable de producción de bienes y servicios.²³

La óptica productivista del trabajo es aquella que considera a este y a la producción como fines mismos de la existencia humana, esta posición o punto de vista llega hasta los extremos de parangonar el modelo laboral con la vida que debiera llevar la gente, en esta visión se reduce el trabajo a las actividades valorables en términos mercantiles; en cambio el antiproductivismo es cuando no sustenta ninguna de estas suposiciones.

El último de los ejes propuestos y analizados por Noguera es el de centralidad versus no centralidad. En este contexto centralidad alude a lo social y lo cultural, “esta tiene que ver con hasta qué punto constituye el trabajo una instancia básica que estructura las instituciones sociales y la vida de los individuos”.²⁴ Es preciso hacer una distinción clara entre la necesidad del trabajo como medio de obtención del dinero para subsistencia, y su funcionalidad social y cultural. El trabajo en la era moderna ha llegado a copar un espacio de tiempo que es el mayoritaria en la vida de las personas, antes no era así, actualmente la vida del individuo en estos ámbitos también se desarrolla en el trabajo.

Estas concepciones de Noguera se hacen desde la teoría social, pueden atribuirse a algunos autores de tradiciones marxistas o posmarxistas, corrientes para las que el trabajo asalariado es el aspecto más relevante de su accionar; sin embargo, cada uno de estos funciona como un concepto de estudio independiente, puesto que es posible mezclarlos entre sí, por ejemplo, puede defenderse el concepto amplio de trabajo desde las ópticas productivista y antiproductivista; asimismo, se puede estar a favor de la centralidad del trabajo suscribiendo tanto el concepto amplio del mismo como el reducido, etc.

Respecto a los diferentes sentidos que se le ha otorgado al término trabajo a lo largo del tiempo, Albanesi le atribuye a la palabra un significado altamente histórico:

Trabajo es una categoría radicalmente histórica cuyas diversas acepciones expresan las diferentes connotaciones materiales, políticas, sociales, éticas y religiosas puestas en consideración por diversas sociedades a lo largo del tiempo. Ciertas culturas acentuaron las cuestiones positivas y vitales vinculadas al trabajo, como autonomía, creatividad,

²³ *Ibíd.*, 147.

²⁴ *Ibíd.*

superación, mientras que otras, encontraron en él solo sumisión, condena, servidumbre, inferioridad.²⁵

La religión, que en los últimos cinco mil años, aproximadamente, ha contribuido a la historia del mundo con sus dogmas y sus guerras religiosas para imponerlos, en la parte judeocristiana, por ejemplo, ha concebido al trabajo como un castigo que le dio su dios al ser humano por haber comido del fruto prohibido y haber adquirido conciencia de lo bueno y de lo malo. Ganarse el pan con el sudor de la frente viene a ser una señal de que se ha hecho algo malo.

En cambio, Hirata y Zariffian asumen la moderna noción académica de trabajo bajo una doble definición:

La primera se presenta como antropológica, como constituyendo una característica general y genérica de la acción humana. Para Marx (1867-1965) el trabajo es en principio un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza. El hombre desempeña frente a la naturaleza el papel de una potencia natural específica. Pone en movimiento su inteligencia y sus fuerzas con el fin de asimilar materias para darles una forma útil para su vida.²⁶

Tiene razón Marx cuando sostiene que el trabajo al principio sucede entre el ser humano y la naturaleza, pero fue solo al principio. Pronto algunos hombres comprendieron que podían explotar al prójimo y procedieron a hacerlo. Al inicio de todo el trabajo fue, en efecto, una necesidad de supervivencia, cuando el ser humano modificaba a la naturaleza que le era adversa, pero aprendió a convivir con ella y la venció y dejó de ser necesario que todos y cada uno de los individuos trabajaran por su vida, y empezó otro periodo distinto, donde, recordando a Hobbes, el hombre se hacía lobo del hombre.

La segunda definición reinterpreta la primera indicando que los intercambios entre el hombre y la naturaleza se producen todos los días dentro de condiciones sociales determinadas: ¿nos encontramos en las condiciones del artesano, del esclavo, del asalariado? ¿El trabajo útil se ejecuta bajo el látigo del capataz de esclavos o bajo el ojo interesado del capitalista? Es a partir de esta segunda reinterpretación que el concepto de trabajo asalariado queda analizado: el asalariado trabaja bajo el control del capitalista, al cual le pertenece el producto de su trabajo.²⁷

²⁵ Albanesi, "Historia reciente del trabajo y los trabajadores", 389.

²⁶ Hirata y Zariffian, "El concepto de trabajo", 33.

²⁷ *Ibíd.*

Es un estadio posterior al de la primera definición, cuando ya unos han aprendido a vivir del trabajo de otros, empezaba la etapa en la que los que se habían adueñado del esfuerzo de los demás eran los propietarios, los capitalistas que ideaban maneras de obtener más beneficio del trabajo asalariado, mientras se niegan a mejorar ni mínimamente las condiciones en las que este se desarrolla.

Como se puede colegir de las citas analizadas hasta aquí, el derecho al trabajo tiene varias formas de concebirse en el ámbito académico, asimismo, en la ciencia del derecho se identifican diversas posturas en la definición. Cabanellas -por ejemplo- señala que para hacer una definición del derecho al trabajo siempre es preciso tomar en cuenta algunos elementos, como la naturaleza jurídica, el objeto y los sujetos, puesto que de esta acción de semántica derivará una concepción que estará de acuerdo con el contenido de la disciplina.²⁸ Trueba Urbina, por su parte, lo concibe como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.²⁹ Una forma de ver el trabajo de este autor que deja fuera a la otra parte, al empleador.

Galeana, jurista mexicana, sostiene que en el derecho coexisten varios tipos de definiciones de este derecho, cada una de ellas con énfasis en un aspecto del mismo, estas son: “que atienden a los sujetos de la relación de trabajo, que atienden al objeto de la relación de trabajo, que atienden a la relación de trabajo en sí misma, y definiciones complejas”.³⁰ En el primer tipo, se hallan autores como Hueck y Nipperdey, que consideran que “el derecho del trabajo es el derecho especial de los trabajadores dependientes”.³¹

En el segundo es oportuno citar el concepto de Caldera, quien dice que es “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.³² Este tipo es

²⁸ Guillermo Cabanellas de Torres, *Diccionario jurídico elemental* (Buenos Aires: Heliasta, 1993), 872.

²⁹ Alberto Trueba Urbina, *Nuevo derecho del trabajo*, 6.ª ed. (Ciudad de México: Porrúa, 1981), 135.

³⁰ Patricia Galeana, “Grandes temas constitucionales”, en *El constituyente laboral*, editado por José Dávalos (Ciudad de México: Secretaría de Gobernación / Secretaría de Cultura / Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016), 48-9.

³¹ Alfred Hueck y Hans Carl Nipperdey, *Compendio de derecho del trabajo* (Madrid: Revista de Derecho Privado, 1963), 19.

³² Rafael Caldera, *Derecho del trabajo* (Buenos Aires: El Ateneo, 1969), 77.

notablemente más limitado, restringe en gran medida el campo de acción del derecho como disciplina. Estas indican los fines de la norma en las relaciones laborales, la definición de Pérez Botija cabe en de este grupo, en tanto que dice que el derecho al trabajo es “el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo”.³³ Se puede decir de la cita de este autor que se refiere, a la vez, a la regulación y a los fines. En los tipos complejos, Galeana afirma que aquí “podemos encontrar definiciones que establecen las principales características de nuestra disciplina con el riesgo de caer en lo descriptivo, por lo que se pierde la nota científica que debe poseer una definición”.³⁴ Sin embargo, circunscribe las conceptualizaciones solo al ámbito jurídico, cuando el trabajo es una actividad que debe ser estudiada, y de hecho lo ha sido, por una amplia diversidad de disciplinas.

El trabajo a lo largo de la historia era concebido antes de que existieran el derecho y la academia como un atributo del ser humano, una necesidad de la supervivencia de la especie.

No se identificaba la riqueza con el trabajo en ningún sentido. De un modo general, en el mundo antiguo y durante un largo lapso posterior, hasta el final de la Edad Media prevaleció una cosmovisión organicista y sexuada: “la Tierra concibe por el Sol y de él queda preñada, dando a luz todos los años”, según la expresión aristotélica. La riqueza era un don de la tierra, imposible de ser creada o reproducida por la intervención del mismo hombre que, en todo caso, se limitaba a descubrirla, a extraerla y consumirla.³⁵

Entonces las nociones de producto y producción no habían aparecido, la idea de modos de producción, que para Bajoit equivale a la relación de clases, pues según asegura no todos los individuos de una sociedad pueden ser dueños de los medios de producción, pues se requiere que algunos (muchos) sean productores (la clase p), es decir, que produzcan un excedente de riqueza de que la clase propietaria pueda apropiarse.

Por consiguiente, toda relación de clase (o modo de producción) reúne a dos actores (la clase P y la clase G) que cooperan entre sí para producir un excedente de riqueza (finalidad), aportando cada uno de ellos su contribución propia a esta finalidad: uno produce el excedente y el otro lo gestiona. Pero, al mismo tiempo, esta relación

³³ Eugenio Pérez Botija, *Curso de derecho del trabajo* (Madrid: Tecnos, 1960), 20.

³⁴ Patricia Galeana, “Grandes temas constitucionales”, 51.

³⁵ Rieznik: “Trabajo, una definición antropológica. Dossier: Trabajo, alienación y crisis en el mundo contemporáneo”, 2.

engendra desigualdades entre ellos: la dominación social de la clase G sobre la clase P es más fuerte que la de la clase P sobre la clase G, y en consecuencia las retribuciones son desiguales.³⁶

Puede concluirse preliminarmente que la clase productora es obligada por la clase propietaria a producir en exceso, de cuya gestión se encarga la segunda clase, pero lo fundamental en esta división social es que su existencia y permanencia en el tiempo debe ser justificada por constructos culturales que la legitiman. Pero esta división no se quedó ahí, se estrechó incluso más a finales del siglo XVIII se iniciaron procesos definitivos de cambios y transformaciones, “pues en esta época comienzan las primeras industrias con énfasis en la producción masiva de productos nuevos que se abren paso en un mercado monopolizado”.³⁷

2. Marco jurídico nacional del derecho al trabajo

En el Ecuador el trabajo está garantizado en la Constitución como un derecho, tal como lo dice el artículo 33:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.³⁸

Asimismo, su artículo 325 reconoce las varias modalidades de trabajo existentes,³⁹ y el artículo 326 establece que este derecho se desarrolla bajo el marco de un conjunto de principios de los que se citan los numerales pertinentes:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

[...] 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

[...] 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.⁴⁰

³⁶ Guy Bajoit, “Relaciones de clases y modos de producción: teoría y análisis”, *Cultura y Representaciones Sociales*, vol. 9, n. ° 17 (2014): 12-3.

³⁷ Mónica Llanos Encalada, “El desarrollo de los sistemas de producción y su influencia en las relaciones laborales y el rol del trabajador Economía y Desarrollo”, vol. 157, n. ° 2 (julio-diciembre de 2016): 146.

³⁸ Ecuador, *Constitución de la República*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, art. 33.

³⁹ *Ibíd.*, art. 325.

El numeral cuatro es llamativo en este punto, pues es una de las recomendaciones de la OIT para terminar con la discriminación salarial de género, no obstante, esta igualdad en el país solo se cumple en el área pública de empleo, las empresas privadas sí pagan más a los hombres por el mismo trabajo, e incluso por menos. Esta situación se explica, y hasta justifica, en el hecho evidente de que no se han creado e implementado los mecanismos que controlen y sancionen el cumplimiento de estas estipulaciones constitucionales. Por otro lado, en el Ecuador la situación del empleo es actualmente calamitosa, existe, según cifras del propio organismo estatal que se ocupa de las estadísticas, casi tanto empleo como subempleo, y el porcentaje de empleo es alto.

En lo relativo al trabajo en situación de dependencia, el Ecuador cuenta con un Código del Trabajo, que está vigente desde 2005, y que a lo largo de los años ha sufrido varias reformas para adaptarse a las exigencias de las nuevas realidades de los tiempos actuales. Este cuerpo legal norma la relación entre empleado y empleador en todos sus aspectos: el artículo 1 establece que este código regula las relaciones entre empleador y empleado en cualesquiera de las varias modalidades de contratación existentes; además, dice que las normas sobre trabajo “contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren”.⁴¹

El artículo 2 se refiere a la obligatoriedad del trabajo, y repite lo que dice el artículo 33 de la Constitución, que el trabajo es “un derecho y un deber social”. Además de todas las estipulaciones típicas de estos instrumentos normativos, en el artículo 42, sobre las obligaciones del empleador, contempla en su numeral 2: “Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad”.⁴² Esta medida en raras ocasiones se cumple, especialmente en las instalaciones de la pequeña y mediana empresa, pues la labor de control es escasa.

Por otro lado, y aquí ya entra en materia el Código del Trabajo, establece en el numeral 33 del artículo 42 que el empleador, sin distinción de público o privado, que

⁴⁰ *Ibíd.*, art. 326.

⁴¹ Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005, art.

1.

⁴² *Ibíd.*, art. 42.

tenga mínimo 25 empleados, deberá contratar por lo menos a una persona con alguna discapacidad en tareas permanentes y adecuadas a sus conocimientos y condiciones físicas.⁴³ Asimismo, para que las empresas se adapten a esta disposición que obliga a que el 4% del total de la plantilla pertenezca a algún colectivo de personas en situación de discapacidad, determina una gradualidad que consiste en que a partir del segundo año debe subir un punto porcentual en su contratación.

El numeral 35 de este mismo artículo 42 es claro al ordenar que empresas e instituciones, del ámbito privado como del público, realicen las adecuaciones correspondientes a los puestos de trabajo para garantizar la inclusión, de conformidad con lo que dispone la Ley de Discapacidades, las normas INEN en lo relativo a accesibilidad al medio físico, y los diversos convenios, los acuerdos y las declaraciones internacionales suscritos por el país.

En lo que atañe a salarios, el artículo 79 se refiere a igualdad en la remuneración de la siguiente manera:

A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.⁴⁴

Esta igualdad comprende también a la de género, que ya se ha mencionado aquí, pero que se recalca por ser una parte fundamental del tema de investigación de esta tesis.

3. Marco jurídico internacional del derecho al trabajo

El trabajo asalariado como tal es producto de un hecho histórico específico: el capitalismo industrial, que subordinó el trabajo a los designios del capital, a partir de esta nueva división social del trabajo, el régimen de salarios y la inseguridad en el empleo fueron los rasgos más sobresalientes del trabajo.

Paradójicamente en la misma época el trabajo asalariado se desarrolló bajo condiciones estructurales de injusticia, desprotección e inseguridad. La mecanización y profundización de la división del trabajo provocó la generalización de trabajos cada vez

⁴³ *Ibíd.*

⁴⁴ *Ibíd.*

más fragmentados, atomizados y especializados para los cuales no eran necesarias motivaciones autónomas de los trabajadores sino, por el contrario, una aceptación o resignación de participar mecánica y repetitivamente en la rutina de trabajo.⁴⁵

El capitalismo precisó del trabajo asalariado para prosperar, por tanto, el control sobre la fuerza laboral fue fundamental para el desarrollo del capitalismo. Los capitalistas de entonces ya tenían la tendencia a exagerar el valor y la cantidad de las mercancías cuando las sacaban al mercado, y -a la vez- menguaban los salarios de sus obreros para maximizar sus ganancias; pero el bajo salario de los obreros restringía la capacidad de compra de estos, creando una contradicción inherente al capitalismo, la que no ha podido superar a lo largo del tiempo.

Esta contradicción ha producido en la historia crisis -definidas como falta de crecimiento- de manera periódica. Las crisis se asocian a fases de hiperacumulación como una condición en que la oferta del capital ocioso y la oferta de trabajo ocioso convergen, sin que se encontraran la manera de unirlos en una tarea socialmente útil. Como estas crisis son inherentes al sistema, se trató de ver cómo la tendencia a la hiperacumulación podía ser contenida o conducida de forma tal que no amenazara al orden social capitalista.⁴⁶

Para que lo descrito ocurriera, hacía falta algún tipo de regulación estatal, que protegiera a los trabajadores en algún aspecto, pero no era así, el control ejercido por los gobiernos siempre funcionaba a favor del capitalista. Las huelgas de obreros las sofocaban los policías, que apaleaban trabajadores por orden del Estado y del capitalista a la vez, unidos ambos en una simbiosis que dejaba a las capas desfavorecidas sin protección ni ayuda.

El primer antecedente de una organización que luchara por los derechos de los trabajadores data de finales del siglo XIX, cuando en 1901 se funda en Basilea la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, producto de múltiples reuniones que habían mantenido los obreros durante los años anteriores. “Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentara temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia”.⁴⁷

⁴⁵ *Ibíd.*

⁴⁶ *Ibíd.*, 392.

⁴⁷ Organización Internacional del Trabajo, “La OIT durante el periodo de entreguerras”, *Organización Internacional del Trabajo*, 23 de febrero de 2015, <https://www.ilo.org/legacy/spanish/lib/century/>.

Pero los derechos de los trabajadores hacen su aparición en el panorama mundial con la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, que forma parte del Tratado de Versalles que firmaron los países cuando dieron por terminada la Primera Guerra Mundial. La creación de la OIT expresa la convicción de los mandatarios de ese momento histórico de que la justicia social es fundamental en la consecución de una paz universal y permanente.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.⁴⁸

El contexto histórico que derivó en la creación de la OIT era de la destrucción material y emocional que provocan las guerras. El enfrentamiento entre las principales potencias económicas y militares de la vieja Europa había dejado miseria y desolación por todos lados, la sociedad de naciones reunida en Versalles hizo consideraciones sobre temas como “seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad, así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo”.⁴⁹ Asimismo, en concordancia con estas motivaciones, el documento fundacional de la OIT establece, por primera vez, “la organización, el funcionamiento, las prescripciones generales y las disposiciones diversas sobre la Organización del Trabajo”⁵⁰. Empezaba en esta fecha la normativización internacional del trabajo, al principio no contó con la adhesión de todos los países, solo cuarenta participaron en su fundación.

Otra fecha de gran importancia para los derechos de los trabajadores en el mundo es el 10 de mayo de 1944, cuando se adopta la Declaración de Filadelfia, en la Conferencia Internacional del Trabajo reunida en esa ciudad. Este texto resultó decisivo en la definición de los objetivos de la organización que lucha por los derechos de los trabajadores en el mundo.

⁴⁸ Organización Internacional del Trabajo, “Historia de la OIT”, *OIT*, accedido 6 de junio de 2019, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>.

⁴⁹ *Ibíd.*

⁵⁰ *Ibíd.*

Cuarenta y un estados miembros enviaron sus delegados a la reunión de Filadelfia, en Estados Unidos. En ese entonces, la Secretaría de la OIT operaba provisionalmente desde Montreal, Canadá, habiendo huido de la guerra en Europa. Con el final del conflicto a la vista, la OIT buscó reafirmar sus principios fundadores y adaptarlos a las nuevas realidades y a las aspiraciones de un mundo mejor. La Declaración de Filadelfia, adoptada unánimemente por los delegados, fue la expresión de esta visión.⁵¹

Esta declaración amplía los objetivos de la institución que vela porque las condiciones en que las personas desarrollan sus actividades laborales sean las adecuadas, asimismo, en ella se remarca que el trabajo no puede ser tratado igual que una mercancía. Más adelante, cuando la Segunda Guerra Mundial terminó y se fundó la Organización de las Naciones Unidas (en 1948), la OIT pasó a ser una institución especializada dentro de su organigrama.

LA OIT es la institución que crea las normas internacionales del trabajo. Estas se definen como instrumentos jurídicos.

Elaborados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores), que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Estas normas pueden ser convenios, tratados internacionales jurídicamente vinculantes que los Estados Miembro de la OIT pueden ratificar; o recomendaciones, que funcionan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben poner en marcha los países que lo ratifican; si bien una recomendación conexas también puede ser autónoma (no vinculada a ningún convenio).⁵²

Estas son aprobadas en la Conferencia Internacional del Trabajo (de periodicidad anual), para lo cual los Estados miembros deben presentarlas al parlamento para su examen. En los convenios el examen consiste en la ratificación, pues los países que ratifican un convenio quedan comprometidos a aplicarlo, es decir, a elaborar legislación que lo haga efectivo en el ámbito nacional, además de que deben informar regularmente de ello al sistema de control de la OIT. En caso de que no lo incluyan en su legislación interna, es decir, que no apliquen el contenido del convenio firmado, se considera una violación del mismo, puede desencadenar un procedimiento de quejas y reclamaciones contra este país.

⁵¹ Organización Internacional del Trabajo, “La Declaración de Filadelfia - 75 años”, *OIT*, 10 de mayo de 2019, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_699004/lang-es/index.htm.

⁵² María Paz Anzorreguy y Alessandra Assenza, “Qué son las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT”, Organización Internacional de Empleadores”, accedido 7 de junio de 2019, <https://www.ioe-emp.org/es/prioridades-politicas/normas-internacionales-del-trabajo/>.

La OIT considera que el mundo requiere de un marco jurídico internacional de normas sociales, que garantice en la economía global el establecimiento de condiciones de igualdad, puesto que ello:

Ayuda a los gobiernos y a los empleadores a no caer en la tentación de reducir las normas del trabajo creyendo que ello podría darles una mayor ventaja comparativa en el comercio internacional. En el largo plazo, estas prácticas no benefician a nadie. La reducción de las normas del trabajo puede incentivar la generalización de salarios bajos, una formación deficiente y mucha rotación de personal en las industrias, impidiéndose, de este modo, que un país genere empleos más estables y calificados.⁵³

A la vez, estas prácticas de reconocimiento de derechos a los empleados facilitan el desarrollo de las economías de los países que las inserta en su legislación y velan por su cumplimiento. Estas adoptadas en el concierto internacional son normas mínimas, sin embargo, por lo que cada Estado deberá desarrollarlas hasta donde considere que su sociedad precisa para avanzar.

A finales de junio de 2018, la OIT había aprobado 189 convenios, 205 recomendaciones y 6 Protocolos, que cubren un amplio conjunto de cuestiones laborales. Entre los ámbitos que abarcan las NIT figuran: los derechos humanos fundamentales, la seguridad y la salud en el trabajo, los salarios, el tiempo de trabajo, las políticas y promoción del empleo, la orientación y la formación profesional, el desarrollo de competencias, las categorías específicas de trabajadores, la administración e inspección del trabajo, la protección de la maternidad y la seguridad social, los pueblos tribales e indígenas y los trabajadores migrantes.⁵⁴

En una revisión institucional de toda la normativa que ha elaborado la OIT, el Consejo de Administración llega a determinar a ocho convenios como los textos fundamentales de su misión en defensa de los derechos de los trabajadores:

Estos abarcan temas que son considerados principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.⁵⁵

⁵³ Oficina Internacional del Trabajo, *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo* (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2019), 14.

⁵⁴ Anzorreguy y Assenza, “Qué son las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT”.

⁵⁵ Oficina Internacional del Trabajo, *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, 18.

Todos los principios inscritos en estos convenios ya se incluyen en la Declaración de la OIT de 1998, que trata sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo. Estos convenios son:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).⁵⁶

En 1995 la Organización Internacional del Trabajo inició una campaña de ámbito planetario para conseguir una ratificación universal de los llamados convenios fundamentales.

Otra parte de la normativa, esta adjetivada como prioritaria por la institución, es la de los convenios de gobernanza. Estos son cuatro:

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (así como su Protocolo de 1995).
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).⁵⁷

La OIT insta a los Estados miembros que no han ratificado estos instrumentos a que lo hagan, y se indica la importancia que estos instrumentos tienen desde el punto de vista de la gobernanza.

El análisis del cumplimiento de estas normas se hace mediante un Mecanismo de examen de las normas (MEN):

El MEN es un mecanismo integrado de la política normativa de la OIT para garantizar que la Organización cuente con un conjunto coherente y actualizado de normas internacionales del trabajo que responde a la constante evolución del mundo del trabajo,

⁵⁶ *Ibíd.*, 19.

⁵⁷ *Ibíd.*

con el propósito de proteger a los trabajadores y teniendo presentes las necesidades de las empresas sostenibles.⁵⁸

Fue establecido recién en noviembre de 2011, aunque se hizo operativo en 2015, gracias a dos decisiones institucionales:

- Una decisión en marzo de 2015 del Consejo de Administración que estableció, en el ámbito del MEN, un grupo de trabajo tripartito compuesto por 32 miembros (16 representantes de los Gobiernos, ocho representantes de los Empleadores y ocho representantes de los Trabajadores);
- Una decisión en noviembre de 2015 para adoptar el mandato del Grupo de Trabajo tripartito del MEN⁵⁹.

Este grupo tiene como misión examinar el uso y a relevancia de las normas en los países que se han adherido a ellas, establece si existen lagunas en lo que se refiere a la cobertura. Después de su examen, el grupo tripartito tiene facultades para formular recomendaciones al Consejo de Administración de la OIT.

Un aspecto importante a recalcar de la normativa creada por la OIT es que las asociaciones de defensa de los derechos de la población de la sociedad civil y diversas organizaciones no gubernamentales usan las “normas internacionales del trabajo para propugnar cambios en las políticas, la legislación o las prácticas”.⁶⁰

En cuanto a la igualdad de trato y de oportunidades, es importante mencionar que en América Latina, no obstante sus constituciones garantistas, se lleva poco tiempo legislando a favor de la misma. Sostiene la OIT que:

En efecto, la discriminación en el empleo y la ocupación es un fenómeno universal y en permanente evolución. En todo el mundo, se niega el acceso al trabajo y a la formación a millones de mujeres y de hombres, reciben salarios bajos o se ven confinados a determinados puestos de trabajo simplemente por motivos de género, color de la piel, origen étnico o creencias, sin tener en cuenta sus capacidades y cualificaciones. En algunos países desarrollados, por ejemplo, las trabajadoras ganan entre un 20 y un 25 por ciento menos que sus colegas de sexo masculino por la realización del mismo trabajo, lo que refleja un lento progreso en estas cuestiones en los últimos años.⁶¹

La legislación que protege a las mujeres en general de la discriminación aún es vista con suspicacia por la mayoría de la población, sobre todo y especialmente de los

⁵⁸ *Ibíd.*, 23.

⁵⁹ *Ibíd.*, 25.

⁶⁰ *Ibíd.*, 29.

⁶¹ *Ibíd.*, 47.

hombres, habituados como están a unos privilegios que se les empiezan a cuestionar. De hecho, la brecha salarial, que así se denomina a esta disparidad en el pago de salarios a hombres y a mujeres por el mismo trabajo, tardará, según el Foro Económico mundial, unos doscientos años en desaparecer. “Si bien el informe -publicado el 17 de diciembre- destaca que 88 de los 149 países encuestados registraron mejoras en el tratamiento de problemas como la brecha salarial y la representación política, también estima que la brecha global de género tardará más de 200 años en cerrarse”⁶². Pero eso sí se legisla en esa dirección y se ponen todos los medios para que se hagan efectivas las medidas; no obstante que la protección contra la discriminación gana terreno en las legislaciones nacionales, la de la brecha salarial de género no parece ser una de las que más preocupe a los gobiernos de todas partes.

Pero la exigencia de igualdad en la remuneración no es un tema de invención reciente, desde hace más de medio siglo ya existe un convenio al respecto:

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Este Convenio fundamental dispone que los Estados que lo ratifiquen deben garantizar a todos los trabajadores la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. El término «remuneración» comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador en función de su empleo.⁶³

Es importante observar en este punto la datación de este convenio, y contrastarlo con la realidad de la cita de BBC Mundo en la página inmediatamente anterior, pues la misma OIT ha observado que son muchos los países que no plasman en sus disposiciones legales el concepto de “trabajo de igual valor”, lo que obstaculiza los avances hacia la erradicación de la discriminación salarial en base al género.

En cuanto a la discriminación laboral a los colectivos de personas en situación de discapacidad, existe normativa desde 1958.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Este convenio fundamental define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. En el convenio

⁶² BBC Mundo, “Brecha de Género Global 2018: se necesitan 200 años para lograr la paridad salarial y otros 4 datos asombrosos”, 22 de diciembre de 2018, <https://www.bbc.com/mundo/noticias-46638119>.

⁶³ Oficina Internacional del Trabajo, *Las reglas del juego*, 47.

también se prevé la posibilidad de ampliar la lista de motivos prohibidos previa consulta con los representantes de las organizaciones de trabajadores y empleadores y organismos pertinentes.⁶⁴

Este convenio ha sido objeto de actualizaciones a lo largo de los años, especialmente durante las últimas dos décadas, para incluir una amplia gama de prohibiciones de discriminación: ser seropositivo la homosexualidad, la identidad de género, la edad, la nacionalidad y algún tipo de discapacidad. “En el convenio se contempla la discriminación en relación con el acceso a la educación y la formación profesional, el acceso al empleo y a determinadas ocupaciones, así como las condiciones de empleo”.⁶⁵ Asimismo, dispone que los países firmantes del convenio elaboren e implementen una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades (y de trato) en el tema del empleo y la ocupación.

Sin embargo, en un estudio que la propia OIT llevó a cabo, en el marco del *Estudio general 2012*, se destacó que no hay mayores avances al respecto en ninguno de los países firmantes, que las políticas nacionales en materia de igualdad no están formuladas con claridad, propone, así, que las medidas para afrontar el problema de la discriminación, tanto en la legislación como en la práctica deberían ser específicas.

En lo que tiene que ver con las políticas de empleo, la OIT, que dedica parte de sus esfuerzos a la creación de mayores oportunidades de empleo y promueve normas sobre política de pleno empleo en condiciones de libertad, asegura que no es posible crear una política global al respecto, que cada país -desarrollado o subdesarrollado- deberá diseñar sus políticas en el marco local. El instrumento que elaboró la OIT fue el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), que es un convenio de gobernanza que insta a los Estados que lo hayan ratificado a desarrollar una política que garantice empleo pleno, productivo y elegido libremente.

En 1984 la OIT recomendaciones sobre políticas de empleo en las que se hace énfasis en aspectos como la igualdad de oportunidades y de trato:

En la recomendación se pide además a los Estados que, teniendo en cuenta las dificultades con que tropiezan algunos grupos desfavorecidos para encontrar empleo, adopten medidas para atender las necesidades de todas las categorías de personas que puedan tener dificultades para encontrar un empleo sostenible, en particular las mujeres,

⁶⁴ *Ibíd.*

⁶⁵ *Ibíd.*

los jóvenes, las personas con discapacidad, las personas de edad, los desempleados de larga data y los trabajadores migrantes regulares.⁶⁶

Es indudable, no obstante, que estas recomendaciones de la OIT deben, necesariamente, tener en cuenta el contexto socioeconómico del país que ha ratificado el convenio, así como su avance sociocultural, puesto que la igualdad en materia de género y la no discriminación a colectivos con discapacidad y a minorías también depende de ello.

Y ya en lo relativo al empleo de los trabajadores con discapacidad, existe un instrumento, el convenio número 159, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, cuyo artículo uno delimita lo siguiente: “A los efectos del presente Convenio, se entiende por “persona inválida” toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”.⁶⁷ Este instrumento tiene por finalidad, de acuerdo a su artículo dos, permitir que la persona inválida consiga y conserve el empleo, que este sea adecuado y que tenga opciones de ascender en el mismo, todo ello en aras de la integración de estas personas en la sociedad.

A pesar de la longevidad de este instrumento de número 159, el acceso al empleo de los trabajadores con discapacidad no se encuentra garantizado en ningún país, sea este desarrollado o subdesarrollado, está demás decir que cuanto lejos una sociedad del desarrollo menos expectativas hay de que se cumplan los objetivos de este convenio. Por ejemplo, la OIT ha comprobado que de entre los países miembros que han ratificado este convenio, Irlanda, recién en 2015, adoptó una política integral de empleo para los colectivos con discapacidad. Japón y Mongolia, por otro lado, luchan contra la discriminación a las personas con discapacidad aprobando leyes para eliminarla.

El marco internacional para la protección de los derechos de las personas con discapacidad consiste en un conjunto de normas entre las que puede mencionarse a la misma Declaración Universal de Derechos Humanos, en tanto que en su contenido se refiere a la igualdad de los seres humanos sin distinción alguna.

⁶⁶ *Ibid.*, 56-7.

⁶⁷ Oficina Internacional del Trabajo, *Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas*, 1 de junio de 1983.

Artículo 2

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.⁶⁸

Este documento, pese a no ser jurídicamente vinculante, vino a ejercer una gran y positiva influencia sobre la forma de concebir al individuo en general y a las minorías en particular.

4. Marco jurídico del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en Ecuador

Es importante, antes de tratar sobre el marco legal en el que se desenvuelve la discapacidad en el país, definir aquello a lo que se está denominando situación de discapacidad, Brogna considera que “situación de discapacidad es la dimensión interrelacional, situacional y dinámica: es el modo evidente en el que ‘las barreras’ se ponen en juego a través de un espacio de relación entre dos o más personas de carne y hueso”.⁶⁹ La situación de discapacidad se refiere a la interrelación entre la persona con discapacidad y los demás, a los vínculos sociales que logra mantener y a la calidad de los mismos.

El marco jurídico del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el Ecuador es, ciertamente, amplio, por lo menos en la normativa, que desde 2006 empezó a asumir como una necesidad la inclusión de los diferentes en todos los ámbitos de la vida ciudadana, incluido el del derecho al trabajo en igualdad de condiciones. Esa igualdad es, no obstante, teórica y jurídica, puesto que en la praxis sus resultados son notablemente más modestos.

Se identifican varios cuerpos legales que sustentan y promocionan los derechos de estos colectivos: La Constitución de la República, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Discapacidades, su reglamento y la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con

⁶⁸ ONU Asamblea General, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, 10 de diciembre de 1948, art. 1, A/RES/217(3) A.

⁶⁹ Patricia Brogna, “Posición de discapacidad: los aportes de la Convención”, *Jurídicas UNAM*, accedido 3 de febrero de 2020, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2468/11.pdf>.

Discapacidad. El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades adiciona a los cuerpos legales mencionados el enfoque inclusivo de los instrumentos de planificación nacional, como el Plan Nacional del Buen Vivir 2014 a 2017, que “ubica en su objetivo número 2 el auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad; que guarda relación con el trabajo con los grupos de atención prioritaria entre los cuales están contempladas las personas con discapacidad”.⁷⁰ Esta inserción ha significado la generación de instrumentos específicos relativos a los lineamientos del trabajo con grupos diversos, que a través de trabajo de talleres de grupos permitió la construcción de la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2014-2017, donde participaron el sector de la empresa privada, la sociedad civil y organismos del Estado como la Secretaría Nacional de Planificación y desarrollo (SENPLADES).

Asimismo, entre las leyes que conforman el marco normativo del derecho al trabajo de las personas en situación de discapacidad en el Ecuador se encuentran también la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (2004), la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) y las Comisiones Provinciales del CONADIS.

4.1. La Constitución de la República (2008)

Los artículos de la Constitución que se relacionan con la discapacidad son varios, en el título II, “Derechos”, el artículo 11 establece que los derechos en su ejercicio se rigen por los siguientes principios: “1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizan su cumplimiento. 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos, derechos y oportunidades”.⁷¹ Este numeral dice en su inciso segundo que nadie será discriminado por tener una condición diferente, sea esta la religión, la identidad de género, una enfermedad de transmisión sexual o una discapacidad, lo que indica que, en el caso de un empleo, los colectivos de personas con discapacidad pueden optar -de acuerdo a su formación- a cualquier empleo sin que su condición les reste méritos.

⁷⁰ Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, *Normas jurídicas en discapacidad en Ecuador* (Quito: CONADIS, 2014), 8.

⁷¹ Ecuador, *Constitución de la República*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, art. 11.

Y ya en la sección específica, “Personas con discapacidad”, el artículo 47 garantiza la creación de políticas de prevención de discapacidades y, junto a la sociedad y la familia, procurará oportunidades en igualdad de condiciones y la integración social de las personas con discapacidad, es así que el numeral 5 reconoce a las personas con discapacidad el derecho en cuestión: “El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”.⁷² Para que este colectivo pueda ejercer este derecho, sin embargo, el mismo artículo se refiere a su derecho a disponer de una vivienda que les facilite la atención de su discapacidad, así como el acceso a una educación que les permita desarrollar sus potencialidades y habilidades, además de especializada para quienes padecen discapacidad intelectual, son entre otros los derechos que garantiza la norma suprema a este colectivo. Todo este artículo es importante al tema de la investigación por cuanto se refiere, además de a la igualdad de condiciones para acceder a un empleo, a otras circunstancias que tienen que ver con este como la educación, la comunicación y la atención sanitaria estatal que se garantiza en condición prioritaria para este colectivo.

Todo este artículo es importante al tema de la investigación por cuanto se refiere, además de a la igualdad de condiciones para acceder a un empleo, a otras circunstancias que tienen que ver con este como la educación, la comunicación y la atención sanitaria estatal que se garantiza en condición prioritaria para este colectivo.

En esta misma línea, el artículo 48 estipula que el Estado adoptará medidas a favor de las personas con discapacidad, que aseguren para ellos la inclusión social, lo que hará con la implementación de planes y programas que fomenten e incentiven su participación en los ámbitos político, cultural, social, económico y educativo; también se facilita la obtención de créditos y se establecen rebajas y exoneraciones tributarias para que puedan iniciar y sostener actividades productivas, así como becas de estudio en todos los niveles que les permitan formarse sin las barreras económicas. Igualmente, el numeral 6 de este artículo menciona el establecimiento de incentivo y apoyo a los familiares de las personas con alguna discapacidad severa para que emprendan en proyectos productivos.⁷³ La inclusión de un ser humano en la sociedad implica las posibilidades de trabajar en lo que esté capacitado, hasta donde lleguen sus habilidades y destrezas, por ello este artículo es importante en cada uno de sus numerales, ya que sin

⁷² *Ibíd.*, art. 47, num. 5.

⁷³ *Ibíd.*

la educación -a la que se facilita el acceso- no es posible la formación académica para que los colectivos con discapacidad puedan tener oportunidades laborales dignas.

El capítulo sexto, sobre “Formas de trabajo y su remuneración”, estipula en su artículo 330 que se garantiza a todas las personas en situación de discapacidad la inserción y la accesibilidad al trabajo remunerado en estricta igualdad de condiciones.⁷⁴ El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.⁷⁵ Este artículo ha sido desarrollado por leyes posteriores, que se mencionarán en las páginas siguientes, solamente agregar antes de concluir que sin el control y la supervisión la ley se vacía de su contenido, ya que la praxis la ignora.

4.2. Código del Trabajo (2005)

El Código del Trabajo es una de esas normas que, ante la vigencia de la nueva Constitución (de 2008) debe ser actualizada para concordar con el espíritu garantista y progresista del texto de la norma suprema. Este Código ha sido reformado en varias ocasiones, pese a lo cual no ha llegado a ser íntegramente coherente con las disposiciones de la carta magna respecto a la garantía de derechos de todas las personas, entre las que están las con discapacidad. Es así que el artículo 42, en lo que tiene que ver con las obligaciones del empleador para con su personal, entre otras, especifica que deberá: “2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad”.⁷⁶ Esta adecuación es necesaria para que las personas con discapacidad puedan movilizarse por las instalaciones; además de las relativas a la movilización, también debería generar adecuaciones técnicas, como la instalación de programas informáticos que permitan el desarrollo a las personas en esta situación, para realizar su trabajo, entre otras obligaciones patronales que se derivan de este numeral.

⁷⁴ *Ibíd.*, art. 330.

⁷⁵ *Ibíd.*

⁷⁶ Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005.

Una de las reformas más importantes en la aspiración de los colectivos de personas con alguna discapacidad de acceder al derecho al trabajo es la que consta en el numeral 33 del artículo 42 del Código:

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.⁷⁷

Para el incumplimiento de este numeral por parte del empleador privado, el mismo artículo, en su inciso segundo, disponía una multa de diez salarios básicos unificados por mes; en el caso de las entidades y empresas estatales, la autoridad nominadora será sancionada con solo un sueldo básico en tanto no cumpla la obligación. De igual manera, los recursos económicos que se recauden por el cobro de multas en este caso se destinarán a la Unidad de Discapacidades del Ministerio de Trabajo y al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), los mismos que deberán ser usados para fortalecer los sistemas de control y supervisión del cumplimiento de esta norma. Estos dos numerales fueron sustituidos en reforma de 30 de enero de 2006, en la que se incluyó el numeral 35, que estipula que las instituciones públicas y las empresas, en cumplimiento de la obligación legal de facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad, practicarán adaptaciones a los puestos de trabajo, tal como establecen la Ley de Discapacidades, las normas INEM y los convenios y acuerdos internacionales suscritos por el país.⁷⁸ Por otro lado, este numeral constituye una ampliación a lo que manda el numeral 2 de esta misma norma.

En cuanto a las remuneraciones, se establece:

Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y

⁷⁷ *Ibíd.*

⁷⁸ *Ibíd.*

práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.⁷⁹

Sobre esto es preciso matizar que en el área pública de empleo las especificaciones sobre igualdad de salarios para el mismo puesto sí se cumplen, allí las distintas categorías o niveles del cargo tienen asignado un salario y unos requisitos de formación y experiencia, aunque también hay que mencionar que no la tienen de género o discapacidad; pero en el sector privado los salarios están sujetos a consideraciones distintas, no hay un reglamento que exija igualdad de remuneraciones como en el sector público. Pese a lo cual hay que añadir que en cuanto al acceso de las mujeres a cargos altos, también las entidades estatales continúan manteniendo una cuota mucho mayor de hombres que mujeres, en algunas áreas es apenas testimonial los cargos altos en manos de mujeres.

Por otro lado, el artículo innumerado del título “Del trabajo para personas con discapacidad”, se refiere a la garantía laboral de las personas con discapacidad de la siguiente manera:

Art...- El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural. El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional.⁸⁰

El autoempleo es una categoría discutible incluso semánticamente, puesto que esta, en la práctica en el contexto laboral ecuatoriano, es realmente trabajo en el sector informal, sin derechos laborales, sin seguridad social y en cuestiones poco cualificadas. De hecho, a las personas que carecen de vista se las ha visto siempre como artistas callejeros que tocan un instrumento y tararean canciones populares por unas pocas monedas en el bus o en una esquina. Por tanto, esta garantía carece de sentido.

⁷⁹ *Ibíd.*

⁸⁰ *Ibíd.*

4.3. Ley Orgánica de Discapacidades (2012)

La Ley Orgánica de Discapacidades es una ley de creación relativamente reciente, cuyo desarrollo se enmarca en el cambio de mentalidad que se propuso el Estado ecuatoriano sobre el tema discapacidades, por lo cual el análisis se inicia con su artículo primero, el cual establece que esta tiene por objeto el aseguramiento de la prevención, la detección oportuna, la habilitación y la rehabilitación de la discapacidad, así como la garantía de la vigencia y el ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución, convenios, tratados y demás instrumentos internacionales de las personas con discapacidad.⁸¹ Entre los derechos establecidos en la Constitución, que se compromete a velar esta ley, se encuentra el de trabajar en igualdad de condiciones.

En cuanto al derecho al trabajo, el artículo 45 establece:

Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.⁸²

Este derecho, ya se encuentra recogido en la norma suprema y en el Código del Trabajo, pero es a partir de aquí que empieza a hacerse efectivo, ya que el CONADIS es un organismo que además de proponer legislación, tiene capacidad de vigilar el cumplimiento de la misma.

El artículo 46 trata lo relativo a las políticas laborales respecto a las personas en situación de discapacidad, sobre las que determina que se ocupará el Consejo Nacional de Igualdad en Discapacidades, que deberá coordinarlo con las autoridades nacionales del área, y formularán políticas en temas de “formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad

⁸¹ Ecuador, *Ley Orgánica de Discapacidades*, Registro Oficial 796, Suplemento, 25 de septiembre de 2012.

⁸² *Ibíd.*

de género”.⁸³ La equidad de género corresponde a un cambio en la política general del Estado, en lo que tiene que ver con el acceso al empleo a mujeres.

El artículo 47, asimismo, establece que a partir de 25 empleados, tanto en el sector público como en el privado, es obligatoria la contratación de una persona de entre el colectivo de personas con discapacidad. Esto ya consta en el Código del Trabajo (artículo 42, numeral 33), en reforma de 2006 (Registro Oficial 198, de 30 de enero), por tanto, es anterior a esta Ley Orgánica de Discapacidades. Esta tiene una salvedad en el caso del personal de los cuerpos de seguridad del Estado, los bomberos, los policías municipales y las empresas de seguridad y vigilancia privada, en esos casos solo se tomará en cuenta para determinar el porcentaje la nómina del personal administrativo. Otro aspecto relevante de este artículo es que el empleador debe asignar el trabajo de acuerdo a las capacidades y potencialidades de la persona, lo que garantiza la integridad física y emocional del personal con discapacidad. Por último, cuando la empresa ofrece el servicio de transporte a sus empleados, los vehículos deberán acondicionar los accesos adecuados

Asimismo, el artículo 50 se refiere a la necesidad de realizar cambios en la forma de selección de empleo, ya que las instituciones, igual las públicas que las privadas, quedan obligadas a adecuar sus mecanismos y requisitos de selección de empleo en aras de dar facilidades de participación a las personas con discapacidad, “procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad”.⁸⁴ Además, la capacitación profesional de las empresas deberá incorporar a sus programas personas con discapacidad.

Una condición que presenta el empleo de las personas con discapacidad es la que determina el artículo 51, en tanto dice que gozarán de una estabilidad especial, para lo cual establece en una elevada indemnización en caso de despido injustificado: 18 meses de la más alta remuneración percibida durante el tiempo de labores, esto como adicional a la remuneración legal que cobraría cualquier otro empleado cesado en idénticas condiciones. También se estipula, debido a la condición médica de una persona en situación de discapacidad, derecho a los permisos para someterse a tratamiento y rehabilitación, así como a los permisos que precisen cotidianamente.

En lo que se relaciona con el control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, el artículo 53 otorga la responsabilidad del mismo a la autoridad de las

⁸³ *Ibíd.*, art. 46.

⁸⁴ *Ibíd.*, art. 50.

relaciones laborales en el país (el Ministerio del Trabajo), quien deberá realizar seguimientos periódicos para verificar que las personas con discapacidad estén plenamente integradas en lo laboral. Por otro lado, las instituciones públicas deberán capacitar de manera gratuita, progresiva y permanente a los servidores públicos en el trato y atención a sus compañeros y usuarios con alguna discapacidad (artículo 54).

Para ayudar a la inclusión laboral de los colectivos con discapacidad, la banca pública mantendrá una línea de crédito abierta para que puedan desarrollar diversos emprendimientos, los que pueden ser individuales, familiares o asociativos. Igualmente, el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (BIESS) les dará préstamos quirografarios, con una reducción del 50% del tiempo de las aportaciones que se necesita para poder acceso a los mismos. Tampoco se exigirá que las aportaciones sean continuadas.

5. Marco jurídico internacional del derecho al trabajo de los colectivos de personas en situación de discapacidad

5.1. Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (1993)

En la introducción de este documento se justifica su elaboración por la existencia y el aumento en todas partes del mundo de personas con alguna discapacidad. La situación de estas personas varía en el mundo por dos factores, la primera alude a las circunstancias socioeconómicas del país y la segunda las disposiciones que estos hayan adoptado a favor de estos ciudadanos.

La actual política en materia de discapacidad es el resultado de la evolución registrada a lo largo de los 200 últimos años. En muchos aspectos refleja las condiciones generales de vida y las políticas sociales y económicas seguidas en épocas diferentes. No obstante, en lo que respecta a la discapacidad, también hay muchas circunstancias concretas que han influido en las condiciones de vida de las personas que la padecen: la ignorancia, el abandono, la superstición y el miedo son factores sociales que a lo largo de toda la historia han aislado a las personas con discapacidad y han retrasado su desarrollo.⁸⁵

El enfoque de la discapacidad ha ido cambiando con el tiempo, lo que ha derivado en una modificación de la actitud de la gente y de los gobiernos, que pese a

⁸⁵ Asamblea General ONU, Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, Resolución 48/96. A/48/627, de 20 de diciembre de 1993.

reticencias iniciales han terminado implicándose en gestiones para mejorar las condiciones de vida de este colectivo.

Guiándose por las deliberaciones de la Asamblea General, el Consejo Económico y Social, en su primer período ordinario de sesiones de 1990, convino finalmente en ocuparse de elaborar un instrumento internacional de otro tipo.

En su resolución 1990/26, de 24 de mayo de 1990, el Consejo autorizó a la Comisión de Desarrollo Social a que examinara en su 32° período de sesiones la posibilidad de establecer un grupo especial de trabajo de expertos gubernamentales de composición abierta, financiado con contribuciones voluntarias, para que elaborara normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para los niños, los jóvenes y los adultos con discapacidad, en estrecha colaboración con los organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas, otras entidades intergubernamentales y organizaciones no gubernamentales, en especial las organizaciones de personas con discapacidad.⁸⁶

Los debates que se celebraron hicieron evidente que había un amplio apoyo para la iniciativa de elaborar normas uniformes que contribuyeran a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, es así que se crea un instrumento vinculante que contiene 22 artículos. El primero de ellos se refiere a la necesidad de hacer una toma de conciencia: “Los Estados deben adoptar medidas para hacer que la sociedad tome mayor conciencia de las personas con discapacidad, sus derechos, sus necesidades, sus posibilidades y su contribución”.⁸⁷ Los demás artículos también se ocupan de la atención médica, la rehabilitación, el acceso a información y a educación, etc. En lo relativo al empleo, el artículo 7 establece que los Estados están obligados a reconocer a las personas con discapacidad el derecho humano al trabajo mediante la prohibición de la discriminación a las personas de este colectivo en (numeral 1) las disposiciones reglamentarias laborales, asimismo:

2. Los Estados deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Este apoyo activo se podría lograr mediante diversas medidas como, por ejemplo, la capacitación profesional, los planes de cuotas basadas en incentivos, el empleo reservado, préstamos o subvenciones para empresas pequeñas, contratos de exclusividad o derechos de producción prioritarios, exenciones fiscales, supervisión de contratos u otro tipo de asistencia técnica y financiera para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidad. Los Estados han de estimular

⁸⁶ *Ibíd.*

⁸⁷ *Ibíd.*

también a los empleadores a que hagan ajustes razonables para dar cabida a personas con discapacidad.⁸⁸

Los programas estatales deberán incluir medidas de adaptación de los lugares de trabajo, de tal forma que sean accesibles y funcionales a las personas con diversas discapacidades; de igual manera, tendrán que redundar en un apoyo para que utilicen las nuevas tecnologías y puedan así conservar el empleo; igualmente, se establece la prestación de servicios de formación y colocación y apoyos como intérpretes y asistencia personal.

Por otro lado, estipula en el numeral cuatro la necesidad de emprender campañas de sensibilización para el gran público, con el objetivo de que se superen los prejuicios y las actitudes negativas que afectan a los trabajadores con alguna discapacidad. También resalta que cuando el Estado actúa en calidad de empleador, deberán crear las condiciones favorables para que las personas con discapacidad ejerzan el empleo (numeral 5). Igualmente, estipula este artículo que los entes estatales, las organizaciones sindicales y los propios empleadores (del área pública o de la privada) cooperen para asegurar condiciones equitativas en materia de contratación y ascenso, remuneraciones, condiciones de empleo, así como a diseñar e implementar medidas que mejoren el ambiente laboral y prevengan posibles lesiones y el progresivo deterioro de salud, así como medidas de rehabilitación para aquellos empleados que hayan sufrido accidentes laborales.

Otro aspecto que se trata en las Normas Uniformes es el del empleo en el mercado abierto “En el caso de las personas con discapacidad cuyas necesidades no puedan atenderse en esa forma, cabe la opción de crear pequeñas dependencias con empleos protegidos o reservados”.⁸⁹ Para asegurar la eficiencia de esta medida se hace necesaria la evaluación de la calidad de los programas en lo que tiene que ver con la pertinencia y suficiencia en la creación de oportunidades que lleven a las personas con alguna discapacidad a insertarse en el mercado laboral.

El numeral 8, por su parte, se refiere a la obligación de diseñar medidas para lograr que tanto el sector privado como el público incluyan en sus programas de formación cursos para personas con alguna discapacidad. Por último, se insta a que:

⁸⁸ *Ibíd.*, art. 7, num. 2.

⁸⁹ *Ibíd.*, art. 7, numeral 7.

9. Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar con las organizaciones de personas con discapacidad en todas las medidas encaminadas a crear oportunidades de formación y empleo, en particular, el horario flexible, la jornada parcial, la posibilidad de compartir un puesto, el empleo por cuenta propia, y el cuidado de asistentes para las personas con discapacidad.⁹⁰

Para llegar a esta situación, la Asamblea General ha previsto mecanismos de supervisión de las Normas Uniformes. El mecanismo asistirá a todos los Estados para conocer cuál es su nivel de aplicación de las normas y medir los progresos que se han alcanzado.

5.2. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (2004)

El artículo 1 de esta Convención hace una definición del término discapacidad, de la que dice “significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”.⁹¹ A continuación establece una conceptualización de discriminación contra este colectivo, el que se refiere a la “distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales”.⁹² Asimismo, aclara que no constituyen actos de discriminación las distinciones o preferencias que los Estados adoptan a fin de promover la integración y el desarrollo de las personas que integran este colectivo.

El artículo dos, por su parte, determina que los objetivos de la Convención son la “prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad”.⁹³ Por tanto, para lograr los objetivos de eliminación y prevención de la discriminación, el artículo 3 estipula las siguientes medidas:

⁹⁰ *Ibíd.*

⁹¹ Organización de Estados Americanos, *Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*, 6 de julio de 1999. Entró en vigencia en 2001, art. 1, num. 1.

⁹² *Ibíd.*, art. 1, num. 2.

⁹³ *Ibíd.*, art. 2.

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:

- a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración;
- b) Medidas para que los edificios, vehículos e instalaciones que se construyan o fabriquen en sus territorios respectivos faciliten el transporte, la comunicación y el acceso para las personas con discapacidad;
- c) Medidas para eliminar, en la medida de lo posible, los obstáculos arquitectónicos, de transporte y comunicaciones que existan, con la finalidad de facilitar el acceso y uso para las personas con discapacidad; y
- d) Medidas para asegurar que las personas encargadas de aplicar la presente Convención y la legislación interna sobre esta materia, estén capacitados para hacerlo.⁹⁴

El empleo consta entre otras medidas de integración y no discriminación, puesto que la vida plena de un ser humano implica un conjunto amplio de actividades, habilidades y destrezas, las que se desarrollan en varios ámbitos. Los Estados, al firmar y ratificar este documento, se comprometen también a cooperar entre ellos en cuestiones como la investigación científica y tecnológica relacionada con la prevención de las discapacidades, con el tratamiento, con la rehabilitación y con la total integración de las personas con discapacidad a las sociedades en las que habitan.

5.3. Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)

La Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) es un tratado jurídicamente vinculante que protege los derechos de las personas con discapacidad,⁹⁵ cuya entrada en vigencia es de 2008. Según Pérez Bueno y Lidón Heras, lo más significativo de la adopción de la CDPD se halla en el hecho de que la sociedad civil participara en su elaboración: “La participación de las personas con discapacidad organizadas en sólidas alianzas de instituciones representativas constituyó un hito histórico, ya que se trató de una modalidad totalmente inusual en un foro que generalmente se encuentra reservado exclusivamente a los

⁹⁴ *Ibíd.*, art. 3, num. 1.

⁹⁵ ONU, Asamblea General, *Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad*, 31 de diciembre de 2006. Entraría en vigor el 3 de mayo de 2008.

representantes de los Estados”.⁹⁶ Fue la primera ocasión en la que un colectivo protagonizó la discusión sobre una convención que se ocupaba de sus derechos.

El artículo uno establece que el propósito de esta Convención es la de proteger, promover y asegurar “el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”.⁹⁷ Además, define a las personas con discapacidad como a aquellas que presenten deficiencias de orden físico, mental, sensorial o intelectual, las que al interactuar encuentren diversas barreras por esta condición.

En cuanto al trabajo, el artículo 8, denominado “Toma de conciencia”, estipula un compromiso de los países firmantes:

1. Los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para:
 - a. Sensibilizar a la sociedad, incluso a nivel familiar, para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas;
 - b. Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida;
 - c. Promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad.⁹⁸

Un paso fundamental en ese cambio de mentalidad que pretende que las sociedades dejen de percibir a este colectivo como una carga para las familias y para las entidades estatales, cuando se ha demostrado que pueden ser personas tan activas laboralmente como cualquiera. El caso de Stephen Hawking es paradigmático, puesto que el físico británico ha elaborado una ingente producción intelectual y se ha convertido en un referente en su área pese a estar en una silla de ruedas desde décadas antes de morir a los 76 años.

2. Las medidas a este fin incluyen:
 - a) Poner en marcha y mantener campañas efectivas de sensibilización pública destinadas a:

⁹⁶ Luis Cayo Pérez Bueno y Leonor Lidón Heras, *El régimen jurídico internacional de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad* (Madrid: Ediciones Cinca, 2014), 34.

⁹⁷ ONU, Asamblea General, Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad, 31 de diciembre de 2006.

⁹⁸ *Ibíd.*, art. 8, num. 1.

- i) Fomentar actitudes receptivas respecto de los derechos de las personas con discapacidad;
- ii) Promover percepciones positivas y una mayor conciencia social respecto de las personas con discapacidad;
- iii) Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral;
- b) Fomentar en todos los niveles del sistema educativo, incluso entre todos los niños y las niñas desde una edad temprana, una actitud de respeto de los derechos de las personas con discapacidad;
- c) Alentar a todos los órganos de los medios de comunicación a que difundan una imagen de las personas con discapacidad que sea compatible con el propósito de la presente Convención;
- d) Promover programas de formación sobre sensibilización que tengan en cuenta a las personas con discapacidad y los derechos de estas personas.⁹⁹

El contenido de este artículo pretende sentar las bases para que la sociedad asuma como normal y cotidiana la actividad laboral de las personas con algún tipo de discapacidad.

Asimismo, el artículo 27 (“Trabajo y empleo”) de este documento viene a establecer el cambio tangible y de grandes dimensiones al estipular la obligación de los Estados Partes de reconocer el derecho al trabajo en igualdad de condiciones con el resto de la población de las personas de este colectivo para que puedan ejercer el derecho a ganarse la vida en un entorno laboral incluyente, para lo cual la legislación debe cambiar en el siguiente sentido: a. prohibir la discriminación a personas con discapacidad en cuanto a la selección y concesión de empleo, así como la promoción profesional, todo en un entorno de trabajo seguro; b. propende a la protección, en igualdad de condiciones, de personas con discapacidad, en condiciones de trabajo justas y favorables, con derecho a igualdad de remuneración ante igual trabajo, así como que este se realice en condiciones saludables y -sobre todo- seguras, que las protejan del acoso y de la posibilidad de sufrir agravios; c. garantizar a las personas con discapacidad sus derechos laborales y sindicales igual que el resto de los trabajadores; d. facilitar el acceso efectivo de las personas con discapacidad a programas de orientación técnica y profesional; e. fomentar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad, apoyarlas en su búsqueda, obtención y mantenimiento del empleo; f. la promoción de oportunidades de empleo por cuenta propia, en la constitución de cooperativas; g. contratar a personas discapacitadas en el área pública de empleo; h. promover políticas de empleo en el sector privado; i. vigilar que se hagan ajustes para

⁹⁹ *Ibíd.*, art. 8, num. 2.

facilitar las labores a las personas con discapacidad; j. promover la experiencia laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo general; y k. desarrollar programas de vocación y rehabilitación profesional dirigidos a personas con discapacidad.¹⁰⁰

De igual manera, los Estados partes asumen la obligación de proteger y promover la concreción del derecho al trabajo incluso para quienes adquieran una discapacidad durante el desarrollo de las actividades de un empleo, adoptando las medidas de legislación y control pertinentes. El numeral 2 establece la prohibición de someter a trabajos de esclavitud o servidumbre a las personas con alguna discapacidad, así como que sean protegidas -igual que los demás- del trabajo forzoso.

¹⁰⁰ *Ibíd.*, art. 27, num. 1.

Capítulo segundo

Principales representaciones de discriminación de mujeres con discapacidad visual y lineamientos para mejorar su accesibilidad al derecho al trabajo

La situación de las personas con discapacidad en el Ecuador en lo que tiene que ver con el derecho al trabajo se analiza en este capítulo tomando en cuenta la reforma de la que fue blanco el Código del Trabajo (en 2005), que introdujo la obligación de contratar a personas en situación de discapacidad para las empresas que cuenten con un número determinado de empleados, pero el seguimiento al debido cumplimiento de esta normativa no se hizo hasta que a partir de 2009, cuando desde la Vicepresidencia de la República, con una nueva sensibilidad sobre el tema, incidió para que se hiciera un amplio control al respecto.

Y en la actualidad, aunque la normativa se ha ampliado y puede decirse que esta ha dado un vuelco de considerables proporciones desde hace -aproximadamente- una década, por lo menos en lo que se refiere al texto de la ley, sigue siendo muy difícil para quienes tienen algún tipo de discapacidad acceder al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades.

Un tema adicional en el Ecuador es que el machismo imperante en esta cultura sigue considerando que el trabajo de las mujeres debe ser menos remunerado que el de los hombres, pese a que la normativa sostiene lo contrario la cultura impone sus viejas cosmovisiones al momento de decidir el pago de sueldos y salarios a las mujeres, ya que en el sector privado de la economía el salario de un empleado, más allá del mínimo obligatorio que establece el Estado a través de sus leyes, la fijación del monto a partir de ese mínimo queda a discreción de los jefes, por otro lado, generalmente hombres.

1. La interseccionalidad en la discapacidad visual femenina

Una investigación desarrollada por las ciencias sociales en los últimos años ha adoptado el concepto de interseccionalidad para comprender cómo interactúan las inequidades de clase, raza, género, sexualidad y cualesquiera otras categorías de diferenciación social, así como la manera en que afectan a los individuos y a la sociedad en general. Según afirman Pineda Duque y Luna Ruiz, en los estudios de género y en el

pensamiento feminista se aprecia un cierto desplazamiento de la categoría de género como una cuestión preponderante, “hacia la incorporación de otras categorías analíticas para la mejor comprensión de las complejas dinámicas sociales, en particular de grupos sociales minoritarios cuyas experiencias de discriminación y subordinación solo pueden entenderse a partir de dichas intersecciones”.¹⁰¹

El principio de igualdad legal y material de todos los individuos pertenecientes a una sociedad confronta a un Estado de derecho con sus objetivaciones de derechos para colectivos históricamente discriminados, y en este sentido, en ser mujer con algún tipo de discapacidad implica una coincidencia de dos categorías históricamente discriminatorias que el derecho pretende corregir. Tal es así que Salgado, en su análisis de la vinculación de género y derecho empieza por recordar que género no es sinónimo de mujer, y menciona el célebre antecedente que se encuentra en la obra fundacional del feminismo moderno, *El segundo sexo*, de la filósofa francesa Simone de Beauvoir, cuando señala que “no se nace mujer, se llega a serlo”.¹⁰²

Esta aseveración implica reconocer que el significado de ser mujer se construye socialmente, que no existen características y atributos naturalmente femeninos y que la diferencia sexual (anatómica y genital) era un dato sobre el cual se inscribían una serie de representaciones, ideas, imposiciones, normas y valores que daban contenido al significado de ser mujer. Esto supone que el significado de ser hombre también se construye socialmente.¹⁰³

En la década de los sesenta y setenta del siglo XX diversas autoras, desde el feminismo, incidieron en la reflexión sobre las diferencias entre sexo y género para llegar a establecer que la noción de género es una construcción social llevada a cabo por el patriarcado para cimentar la hegemonía masculina en base a unas diferencias sexuales que los beneficiaban. Según Salgado, uno de los aportes más importantes estuvo en desposeer al género del calificativo de natural, ya que si este es producto de un constructo social, igualmente puede ser deconstruido: “Durante siglos se explicó la desigualdad y subordinación de las mujeres como un producto lógico de su supuesta naturaleza, irracional, débil y dependiente. La categoría de género permite desarmar la naturalización de la opresión, basada en hechos biológicos (diferencia genital) que son

¹⁰¹ Javier Pineda Duque y Andrea Luna Ruiz, “Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad, *Sociedad y Economía*, n. ° 35 (2018): 160.

¹⁰² Simone de Beauvoir, *El segundo sexo* (Madrid: Cátedra, 2017), 87.

¹⁰³ Judith Salgado, “Género y derechos humanos”, en *El género en el derecho. Ensayos críticos*, comps. Ramiro Ávila Santamaría, Judith Salgado y Lola Valladares (Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017), 165.

proyectados en desigualdades sociales”.¹⁰⁴ Estas diferencias estuvieron reflejadas en el derecho a lo largo de toda la historia conocida, pues la propiedad de las mujeres por parte de los hombres y las limitaciones que se impusieron a su acceso a cargos públicos eran ley en todas las culturas, tales como la griega, la romana, la china, la japonesa, la india, la europea, etc.

Las reflexiones de Facio sobre el tema son harto interesantes, la autora empieza por consignar una afirmación del sociólogo español Martín Sagrera: “Ni el esclavo ni la mujer hubieran podido ser mantenidos, siquiera sea por la fuerza, en el estado abyecto en que fueron sumidos si no hubieran sido convencidos poco a poco de su inferioridad”.¹⁰⁵ Esta falta de conciencia de su propia clase, que probablemente hoy se llamaría síndrome de Estocolmo, que se manifiesta en que las personas de raza negra se llamen entre ellos como negros de manera despectiva y las mujeres defiendan la inferioridad de las mujeres aduciendo razonamientos machistas y misóginos que las perjudican a ellas mismas, convirtió a ambos colectivos en sus propios y peores enemigos. Facio adiciona que:

Yo agregaría que a la mujer, más que falta de conciencia de clase, le hace falta «conciencia de género». La historia nos ha demostrado que generalmente los análisis y transformaciones de clase son ciegas al género, mientras que la perspectiva de género lleva implícita, no sólo la variable clase, sino todas las variables imaginables, precisamente porque las mujeres pertenecemos a todas las clases, edades, razas, etnias, creencias, opciones sexuales, etc. y tenemos todas las discapacidades visibles y no visibles que pueda tener un ser humano.¹⁰⁶

Y en esta interseccionalidad a la que alude la autora la mujer con discapacidad visual suma una categoría extra, que le impide el acceso a ámbitos a los que otras mujeres sí pueden, como el laboral.

2. Principales representaciones de discriminación de las mujeres con discapacidad visual que no se encuentran trabajando

Pese a que el imaginario sobre las discapacidades ha girado hacia nociones ciertamente más positivas, persisten en la sociedad -en concreto en la ecuatoriana-

¹⁰⁴ *Ibíd.*

¹⁰⁵ Alda Facio, “Metodología para el análisis de género del fenómeno legal”, en *El género en el derecho. Ensayos críticos*, comps. Ramiro Ávila Santamaría, Judith Salgado y Lola Valladares (Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017), 188.

¹⁰⁶ *Ibíd.*

actitudes que expresan un rechazo no disimulado hacia las personas que tienen alguna discapacidad. En el caso de las mujeres con discapacidad visual, esto se pone de manifiesto en cada uno de los aspectos de su vida, esto es, cuando hacen uso del transporte público, al buscar un empleo, cuando se embarazan, cuando se casan, en la ineficacia de la aplicación de la política pública, en definitiva, la vulneración sistemática de varios derechos. Es decir, las experiencias de discriminación padecidas por mujeres con discapacidad visual tienen que ver con varios factores, y se presentan en diversas circunstancias de su vida, pero es muy probable que se radicalicen en el entorno laboral.

Entre las que padecen fuera del ámbito laboral están las del transporte, para cuyo uso necesitan que el conductor respete la parada y les facilite tanto la subida como la bajada del vehículo. Un ejemplo es la experiencia que cuenta Alisson Carolina Gonzaga Merchán, de 26 años, en su uso del transporte público de la ciudad de Quito.¹⁰⁷

En algunas ocasiones viajé en los asientos preferenciales del transporte urbano, pero en una ocasión resulta que el conductor no me permitió bajar por la puerta delantera, entonces mi mamá reclamó por mi condición de discapacidad, pero él, con palabras groseras y descalificantes se salió con la suya. Entonces, yo soy muy susceptible ante este tipo de situación y me bajé llorando.¹⁰⁸

Para una persona sensible y completamente desprotegida material y emocionalmente, puede llegar a ser muy difícil superar el dolor y la vergüenza sentidos por la incívica e inhumana actitud del chofer. De ese modo, aquel individuo ayuda a perpetuar el estereotipo de incapacidad que le otorga a la discapacidad.

Estas acciones de los transportistas, por otro lado, son ilegales, ya que la ley establece que las personas con discapacidad tienen preferencia en el transporte público. El artículo 4 de la Ley Orgánica de Discapacidades, en su numeral 8 estipula:

Accesibilidad: se garantiza el acceso de las personas con discapacidad al entorno físico, al transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales; así como, la eliminación de obstáculos que dificulten el goce y ejercicio de los derechos de las

¹⁰⁷ Tiene 26 años de edad, una discapacidad del 74% y es mestiza.

¹⁰⁸ Entrevista personal a Alisson Carolina Gonzaga Merchán.

personas con discapacidad, y se facilitará las condiciones necesarias para procurar el mayor grado de autonomía en sus vidas cotidianas.¹⁰⁹

En este suceso que relata la entrevistada confluyen dos elementos, el primero es la falta de concienciación de la ciudadanía en relación a estos colectivos; el segundo es el desconocimiento de la ley por parte de los conductores de vehículos que dan servicio al público general, ya que existe la normativa (como se ha citado) que obliga a la sociedad a hacer unas pocas concesiones a estas personas. No cederles los asientos o (como el chofer) dificultarles el uso, constituye una falta. Evidentemente, para que la autoridad tome cartas en el asunto, es preciso que los familiares y la misma afectada se acerquen a la fiscalía y pongan la denuncia, pero esta no es una costumbre de la población, ya que el sistema de administración de justicia intimida a la mayoría de la gente, especialmente a quienes tienen menos recursos y menos educación.

Otra representación de discriminación, esta vez en el entorno familiar, es la reacción de las personas más cercanas y aquellas con las que existe una relación de parentesco, tienen ante el embarazo de una mujer en situación de discapacidad visual, cuando no solo ponen en duda, asumen que no puede ejercer la maternidad debido a su condición:

Tú no puedes ver cómo vas a hacer esto el otro. Cuando se enteraron de mi embarazo para ellos esta noticia fue fatal, con decirte que me dijeron cómo vas hacer con un bebé, se te puede caer, son tantos los imaginarios concebidos en la cabeza de la gente, hasta llegar al punto de crearme una inútil, pero en ese sentido mi esposo siempre ha sido un pilar fundamental en mi vida. Hoy en día he realizado con normalidad mis actividades cotidianas.¹¹⁰

De lo expresado por la entrevistada puede colegirse que es la sociedad la que incapacita a la persona con discapacidad, los familiares tienen mayores miedos que la persona que vive la ceguera. Los imaginarios son aún más discapacitantes.

En la cultura ecuatoriana la maternidad ha sido siempre una de las limitaciones de la mujer, ya que se considera que debe renunciar a su vida profesional o laboral para cumplir con su sagrado papel de madre. Hasta no hace mucho una mujer que decidía no serlo era mirada con cierta desconfianza por la mayoría, y con lástima por una minoría. Pero cuando una mujer con discapacidad visual quiere ser madre, la reacción de

¹⁰⁹ Ecuador, *Ley Orgánica de Discapacidades*, Registro Oficial 796, Suplemento, 25 de septiembre de 2012, art. 4, num. 8.

¹¹⁰ Entrevista personal a Alisson Carolina Gonzaga Merchán.

amistades y familiares es la opuesta, intentan persuadirle de que no lo haga, se convierte así en una representación muy limitante de las capacidades de la mujer en esta condición.

En el segmento de estudios existe otra representación de discriminación de las mujeres con discapacidad visual. María Elisa Garzón Torres¹¹¹ relata una anécdota cruel y tremendamente gráfica. Ante la pregunta de si había sentido discriminación en algún momento de su vida por su discapacidad, respondió:

Claro que sí, cuando era adolescente, en el colegio, un profesor me dijo a la cara, usted no debería estudiar aquí por su enfermedad. A partir de lo ocurrido, mis padres se convirtieron en mi pilar fundamental hasta lograr tener una profesión. Ahora no puedo conseguir un trabajo, a pesar de haber golpeado puertas más de tres años; es decir, uno de los problemas de esta situación son las barreras sociales, porque la gente no cree en nuestras capacidades por el hecho de no poder mirar.¹¹²

El cambio de mentalidad y de percepción que se requiere lleva mucho tiempo. Un aspecto que se debe analizar es que las empresas e instituciones tienen que hacer adecuaciones, las que cuestan dinero y, para muchos empresarios, constituyen un despilfarro y una molestia que no quieren tomarse. Aquí la igualdad de condiciones necesita de una ayuda estatal, es decir, tanto de acciones afirmativas como de ajustes razonables, para garantizar el cumplimiento efectivo del derecho al trabajo de las personas con esta condición. Y precisamente, este tema vino a cambiar en alguna medida con la Ley Orgánica de Discapacidad y la inclusión de esta la obligación de contratar hasta el 4% de su personal respecto a los colectivos con discapacidad a partir de 25 empleados que consta también en el Código del Trabajo.

A pesar de las muchas dificultades que se les presentan, muchas mujeres con discapacidad, entre ellas las mujeres con discapacidad visual, están eligiendo educarse para tener más oportunidades, por ello se indagó sobre si consideraban que el no acceso a la educación resultaba ser un factor limitante para poder acceder a un trabajo digno:

Sí es importante estudiar, ya que al no tener conocimientos en determinada profesión es difícil encontrar un trabajo digno. Pero en mi condición aún es complicado, hoy en día, por más preparación académica que tenga, y pienso que a estas alturas estudiar una

¹¹¹ Guayaquileña de 36 años, 75% de discapacidad visual e instrucción superior.

¹¹² Entrevista personal a María Elisa Garzón Torres, 2019.

maestría sería perder el tiempo, porque nadie va a contratar por la edad, ausencia de experiencia laboral.¹¹³

En el país, así como en todas partes, existe la percepción de que, si no se tiene un título universitario, por lo menos de tercer nivel, es imposible conseguir un empleo digno, lo que llevaría a pensar que una colocación en un empleo que no exija el título no es digna. Este constructo social titulista, que exige un título pero que ofrece un trabajo que podría hacer cualquiera, incluso con educación mínima legal es una de las grandes incoherencias de la idiosincrasia nacional ecuatoriana. Gonzaga Merchán, por ejemplo, que al preguntarle si considera que el no acceder a la educación limita sus posibilidades de emplearse, respondió: “Claro que sí, es poco probable, sin un título no tienen oportunidad en ningún lado, ni siquiera en el área de limpieza. Considero muy importante hoy para acceder a un trabajo debo tener por lo mínimo estudios superiores, el perfil académico es tu carta de presentación en todo ámbito”.¹¹⁴ Es decir, se exige titulación superior hasta para ir a contestar el teléfono. Hay una tergiversación en cuanto a lo que significa ir a la universidad, se lo hace para obtener el cartón obligatorio, no para adquirir conocimientos. No obstante, el tener un título universitario no garantiza el acceso a un empleo, menos del mismo nivel.

Pese a ello, las mujeres con discapacidad visual no cejan en su empeño y continúan en la búsqueda de trabajo.

En cuanto a la pregunta qué acciones ha realizado usted para lograr encontrar un trabajo. Garzón Torres, manifestó lo siguiente:

Sinceramente, he visitado varias empresas con ayuda de mis hermanas y he enviado hojas de vida por correo a las empresas Tía, Herbalife y a calls centers. No recuerdo todas, pero fueron algunas. Mi experiencia laboral ha sido muy difícil porque ya llevo buscando una plaza de trabajo más de tres años y hasta la actualidad no me dan la oportunidad de demostrar los conocimientos de mi profesión. Soy comunicadora social.¹¹⁵

Pese a ello, la entrevistada trabajó durante dos años en una empresa de calzado donde sus funciones era las de llamar a los otros locales de la cadena para preguntar por la mercancía, pero no le renovaron el contrato cuando este llegó a su fin. Sin darle ninguna razón y sin que tuviera queja alguna de su rendimiento, solamente -en la

¹¹³ *Ibíd.*

¹¹⁴ Entrevista personal a Alisson Carolina Gonzaga Merchán.

¹¹⁵ *Ibíd.*

percepción de la entrevistada- por “mi condición de mujer con discapacidad visual”.¹¹⁶ Asegura que el propietario y jefe prefería otras discapacidades, porque la gente asume que la visual es la más incapacitante de todas.

Una cara que hay que mirar en el derecho al trabajo de las mujeres con discapacidad visual es la reacción de los empresarios y compañeros de labores, que tal como que menciona Garzón Torres, “cuando laboraba al inicio me veían como bicho raro los empleados porque era la única ciega en la empresa; al pasar el tiempo se dieron cuenta de mi capacidad y rendimiento laboral, a partir de eso me envidiaban por mi desenvolvimiento frente al computador”.¹¹⁷

En efecto, las manifestaciones de discriminación -ya sean directas e indirectas- generadas en el momento de querer acceder a un trabajo, responden a las insuficientes acciones estatales en cuanto a políticas inclusivas que contengan reales procesos de participación ciudadana, en el caso de mujeres en esta condición.

Respecto a la pregunta si había sentido discriminación en algún momento de su vida por su discapacidad, allí también se disparan los viejos prejuicios y se obstaculiza, cuando no se niega directamente, el derecho al trabajo de las mujeres en situación de discapacidad visual. En la experiencia de Diana Carolina Serón Chilibingua:¹¹⁸

Sí, he recibido cierta discriminación cuando solicité realizar la pasantía en un medio de comunicación en Tulcán a fin de cumplir el requisito solicitado por la Universidad Católica de Ibarra, donde el gerente de dicha radio manifestó lo siguiente: cómo va a cumplir las tareas que le asigno, si tiene una discapacidad visual. Argumenté que sin mirar estoy por finalizar la carrera, tan solo deme una oportunidad para demostrar mis potencialidades. Simplemente me escuchó y se retiró diciendo, siento mucho no poder ayudarla, señorita, en tal dirección existe otra radio, intente allá. Me retiré llena de coraje con destino a mi casa.¹¹⁹

Como puede verse, la población y el empresariado en particular no dimiten de reproducir los paradigmas anteriores de la discapacidad como un problema de salud o enfermedad, hasta llegar a la actualidad, en la cual la misma situación se la concibe como una condición diferente en un mundo diverso. Este último paradigma no termina de calar en la psique colectiva. La sociedad sigue aun reproduciendo los estereotipos, sigue manteniendo la mirada de la discapacidad como una limitante determinante que impide a la persona que la tiene desarrollar su vida con total plenitud.

¹¹⁶ *Ibíd.*

¹¹⁷ *Ibíd.*

¹¹⁸ De 26 años de edad, soltera, mestiza y con una discapacidad del 82%.

¹¹⁹ *Ibíd.*

A la luz de las citas de las entrevistadas, se debe concluir que la discapacidad visual se presenta en el imaginario colectivo como la más incapacitante de todas. Cuando ese tipo de concepción de que quien la vive no puede hacer nada, que es inútil, como que el hecho de no ver sus manos también implica que no puede hacer nada, lo mismo puede decirse de los pies; puesto que no asumen a la discapacidad simplemente como una característica más de la persona que la tiene, sino que la totalizan a todo el cuerpo y empiezan a generar un cuerpo inmóvil, un cuerpo inhabilitante. Lo que se espera en un futuro inmediato es que el colectivo de personas con discapacidad pueda tener la posibilidad de ser visibilizado, que se entienda que está integrado por personas que son verdaderos sujetos de derechos, con el fin de desmitificar esa visión asistencialista que se tiene frente a las personas con discapacidad.

2. Principales representaciones de discriminación de las mujeres con discapacidad visual que se encuentran trabajando

La discapacidad visual en general ha sido siempre representada como una limitación rotunda de todas las actividades que las personas llevan a cabo para realizarse profesionalmente, e incluso en la vida privada también se asume como una limitación permanente, por ello se le preguntó a otro grupo de entrevistadas, esta vez laboralmente activas, sobre varios aspectos relacionados con su desempeño en el trabajo, su discapacidad y su condición de mujeres.

En primer lugar: ¿Qué tipo de discriminación ha vivido usted en el ámbito del trabajo por tener una condición de discapacidad visual?

La primera entrevistada respondió: “Yo trabajo hace siete años en una institución privada, como es la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa, en el área de Call Center, atendiendo llamadas telefónicas internas”.¹²⁰

Pese a llevar ese largo tiempo en el mismo empleo, la discriminación la encuentra en la actitud de la jefa del departamento de personal cuando le solicita los permisos que necesita para ir al médico por su condición. “Siento y escucho, a cada momento, actitudes negativas en su expresión corporal y verbal, pienso que por pena me conceden el permiso”.¹²¹

¹²⁰ Entrevista personal, Entrevistada 1, 2019.

¹²¹ Entrevista personal, Entrevistada 2, 2019.

Por lástima, pero no por respeto a sus derechos, su percepción es que el asunto de sus citas médicas se lo toman en la empresa como una cuestión personal, incluso como una molestia, una especie de desperdicio del tiempo de trabajo.

La desconfianza se refiere a las dudas que sobre su rendimiento y desempeño su discapacidad visual le generan tanto a sus empleadores como a sus colegas de trabajo, ya que asumen que por esa condición no va a poder desempeñarse adecuadamente. Es decir, una mujer ciega siempre tiene que demostrar su valía en el trabajo.

De este modo, y ante su respuesta, puede colegirse que la experiencia de la entrevistada 2 ha sido positiva en su lugar de trabajo, ya que una vez que conocieron de su desempeño ha sentido poca o ninguna discriminación, además de que tiene jefes sensibles ante su situación de discapacidad que disminuyen en lo posible las trabas para desarrollar su trabajo.

La entrevistada 3, que fue contratada por una importante universidad sin funciones específicas, ella piensa que para cumplir con la ley, pero sin ninguna expectativa de aportación de su parte, comenta que:

Mi primera gestión fue armar una propuesta de biblioteca con servicios accesibles para brindar apoyo a las personas con discapacidad, a partir de ese momento escuché uno que otro comentario sobre el computador que tengo instalado con lector de pantalla, el cual mantiene la pantalla apagada en el trabajo por la sencilla razón de que al tener un poco de percepción de luz definitivamente me molesta a los ojos al permanecer la pantalla encendida.¹²²

Es realmente muy difícil para las personas videntes entender esto que dice la entrevistada, muy poca gente es capaz de hacer el ejercicio de empatía y ponerse en los zapatos de una persona con discapacidad, más aún si esta es visual. Continúa la entrevistada diciendo que:

Los prejuicios sociales están presentes en mi entorno, solamente por el hecho de ver la pantalla oscura, es como que no estoy haciendo nada. ¿Estará haciendo algo, será que está trabajando? Por último, en algún momento cuando teníamos que trasladarnos a un nuevo edificio y a un nuevo espacio alguna persona me dijo: todo el mundo tiene que colaborar en ese traslado. Una persona que no precisamente dependía del departamento al que yo pertenezco sino más bien de otro departamento, me dijo algo así como que todos van a estar a *full* con esto del traslado, van a terminar cansados la única que va a

¹²² Entrevista personal, Entrevistada 3, 2019.

estar libre sin hacer nada eres tú. Son palabras hirientes, que terminan estereotipando socialmente a una mujer en esta condición.¹²³

Es un hecho que a una mujer con discapacidad no se le puede pedir que arrime el hombro cuando se trata de cargar objetos pesados (en este caso, cajas de libros y mobiliario de biblioteca), pero ello no obsta para que lleve a cabo otras tareas relacionadas con el acontecimiento, como de control y de estadística.

El caso de la siguiente entrevistada constituye una importante excepción en el panorama laboral de las mujeres con discapacidad visual:

Bueno, yo vengo trabajando durante trece años en el Municipio de Esmeraldas. Al inicio era asistente de secretaría en el área de la comisaría municipal, luego seguí de asistente en el departamento de comunicación, pero un buen día pasé a ocupar el cargo en la sala de biblioteca como asistente para la atención de todas las personas con discapacidad. También soy instructora de computación de personas ciegas, además, brindo asistencia en el área virtual a los usuarios. Las actividades son varias, sin embargo, percibo un sueldo de servidor público y esto no me alcanza porque soy madre de una niña de once años, pero, lo importante es tener un trabajo.¹²⁴

Esta entrevistada presenta en el trabajo los mismos problemas que mucha otra gente vidente de cualquier género, el de cobrar menos de lo que necesita para su subsistencia, que en el caso de las mujeres en general es mayor, pues existe una tradición patriarcal que paga menos a las mujeres por el mismo trabajo. Pero, viéndolo desde otro punto de vista, hay que decir que es positiva su declaración de que realiza muchas tareas, ya que permite concluir que ella sí es valorada en su trabajo, que no hay limitaciones por su discapacidad visual.

La experiencia de la siguiente mujer con discapacidad visual es similar a la de la anterior en un sentido:

La verdad que no he tenido ningún tipo de discriminación en el trabajo. Yo presto mis servicios durante seis años en la imprenta braille, contratada por el Ministerio de Educación de Riobamba. Soy correctora del sistema braille, mi función es corregir los textos, placas, señaléticas que se realizan al transcribir en braille. Esta máquina estereotipadora es adaptada electrónicamente para manejar con teclas. Entonces, la mayoría de compañeros son personas videntes que trabajan con y para personas en esta condición.¹²⁵

¹²³ *Ibíd.*

¹²⁴ Entrevista personal, entrevistada 4, 2019.

¹²⁵ Entrevista personal, entrevistada 5, 2019.

En el otro sentido, sin embargo, es preciso decir que la institución en la que labora es una excepción a la regla, ya que trabaja precisamente para el colectivo al que se pertenece, lo que hace poco probable que haya algún tipo de discriminación.

En cambio, para la sexta entrevistada, la última mujer con discapacidad visual que ha respondido este cuestionario, las cosas en su empresa son muy distintas:

En el área de educación en la que trabajo hay ciertas actividades que me las omiten porque creen que no voy a poder cumplir, de pronto dicen, se te va a ser difícil, mejor haz los de acá que es más sencillo y no me dejan experimentar las capacidades que tengo. Entonces, para ellos es fácil no complicarse dando funciones de menor cualificación y para mí es una discriminación ante mi profesionalismo.¹²⁶

Definitivamente se está de acuerdo con estas afirmaciones, ya que muchos jefes o empleadores asumen la contratación de una mujer con discapacidad visual como una forma de cumplir con la ley, pero no para contar con su aporte. Por otro lado, la capacitación del personal es uno de los puntos más débiles de las empresas pequeñas y medianas en el Ecuador, debido a que cuesta dinero y el empresariado ecuatoriano solo quiere ingresos, no erogaciones, un planteamiento equivocado que les hace perder más dinero a la larga.

En cuanto a la segunda pregunta: ¿Se encontró con empresas que querían contratarla, pero no le daban funciones a desempeñar? ¿Por qué cree usted? La primera entrevistada respondió que solamente en una ocasión y que ella no aceptó. Otra entrevistada dice que sí le ha ocurrido, pero ella apunta en su reflexión que ello ocurre por “desconocimiento, pena, incredulidad y, sobre todo, por falta de innovación y mecanismos que les permita a los empleadores encontrar funciones para trabajadores con algún tipo de discapacidad”.¹²⁷

Podría interpretarse que aún le falta recorrido a la ley en la praxis para que los empleadores entiendan y asuman que las mujeres con discapacidad visual pueden ser empleadas perfectamente funcionales. Pero, y es preciso mencionarlo, para muchos empresarios, demasiados, la capacitación de una persona con discapacidad, y más aún si esta es visual, se presenta como una imposibilidad probada, es decir, ellos ya dan por hecho que no es posible conseguir que desempeñen actividades que le agreguen valor a su empresa, y asumen la obligación legal como un castigo que les impone el Estado.

¹²⁶ Entrevista personal, Entrevistada 6, 2019.

¹²⁷ Entrevista personal, Entrevistada 2, 2019.

La entrevistada 3 relata que ella vivió una experiencia en la que tuvo que hacerse autónoma y autosuficiente para dejar sentada su capacidad laboral, pese a que a su institución eso le importaba poco:

Claro, cuando ingresé me tocó generar mi propio puesto de trabajo, tuve que establecer una propuesta de una biblioteca donde pueda brindar servicios accesibles para personas con discapacidad. Existe ese puesto porque lógicamente yo necesitaba trabajar. Recuerdo claramente, luego de la entrevista me dijeron déjame pensar donde te puedo ubicar y se tardaron un par de días para solucionar.¹²⁸

Su formación académica, su personalidad y su condición de mujer con discapacidad visual le llevaron a idear unas funciones que en la actualidad benefician a todos los estudiantes con discapacidad visual, ya que ella consigue los libros en formatos accesibles para este tipo de estudiantes puedan leer mediante programas como Jaws y Nubda instalados en el ordenador en los que también reciben capacitaciones.

También a la entrevistada 4 le ha ocurrido lo que señala la anterior entrevistada sobre la equivocada impresión de que una pantalla que un individuo vidente ve en negro significa que la persona con discapacidad visual no está trabajando. No se plantean que si es invidente no tiene que ver lo que ellos para estar haciendo algo. Otra vez es esa dificultad, o directamente imposibilidad, de ponerse en el lugar del otro, de desarrollar alguna empatía. No obstante, al jefe no le molestaba su errada idea de que no trabajaba, para este hombre eso era lo que se esperaba de una persona en su condición. Ella expresa que “siempre he dicho que a nosotras nos deben tratar con la misma igualdad que a los demás, que me vean desempeñar con normalidad mi trabajo y no aislarnos socialmente, estas acciones con respecto a mi persona han sido humillantes y por ello considero sencillamente que me contrataron más por cumplir con un requisito que la ley exige”.¹²⁹

Es la única persona con discapacidad visual en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Esmeraldas desde hace más de trece años.

El caso de la entrevistada 5 es distinto de la anterior, ella trabaja para personas con discapacidad visual, por tanto, cuando se le pregunta si se encontró con empresas que querían contratarla solo para cumplir con lo que manda la ley, en lo formal, pero sin otorgarle funciones, responde que:

¹²⁸ Entrevista personal, Entrevistada 3, 2019.

¹²⁹ Entrevista personal, Entrevistada 4, 2019.

No, porque cuando terminé el colegio directamente ingresé como docente en el Ministerio de Educación del Puyo. Realizaba la temática de alfabetización, ayudas pedagógicas en tareas dirigidas, actividades de la vida diaria, orientación y movilidad a los niños y jóvenes con discapacidad visual; igualmente capacitaba a los docentes de instituciones regulares, luego tuve la oportunidad de presentar mi carpeta en la Federación Nacional de Ciegos del Ecuador para el concurso de méritos y oposición. Gracias a Dios gané el concurso para laborar en la imprenta braille.¹³⁰

Es lógico que no se sienta discriminada en un entorno sensibilizado con su personal, además de que sienta que su actividad laboral sirve para ayudar a las personas que viven su misma discapacidad.

La entrevistada 6, en cambio, asegura que muchas empresas medianas y grandes que sí contratan personal en el colectivo de personas con discapacidad, ponen como requisito que esta no sea visual, lo que ella entiende como una discriminación adicional. “En la actualidad el lema de la empresa es contrato a personas con discapacidad que tienen problemas de lenguaje o discapacidad física, menos la visual, ni hombres ni mujeres, con decirte, ponen un anuncio en la empresa, se necesita personal con discapacidad menos la visual”.¹³¹

Esta negativa se enmarca en el imaginario social que incapacita totalmente a las personas que no pueden ver, y, por otro lado, atenta en contra de los derechos de estas personas, pero no hay un control y seguimiento de las entidades estatales que obliguen a esta empresa a rectificar.

Sobre si la institución en la que trabaja cuenta con una política de acción afirmativa que garantice la permanencia laboral, a las mujeres con discapacidad visual, la primera entrevistada dijo lo siguiente: “Yo que sepa no cuenta con ninguna disposición escrita a favor de las mujeres con discapacidad visual que proteja este derecho fundamental, porque puede ser que el día de mañana me despidan, no estoy segura de la permanencia en la institución en la que trabajo”.¹³²

La entrevistada 2 tampoco identifica en su empresa políticas de este tipo.

Una respuesta similar a las dos anteriores, pero mucho más matizada, es la que ofrece otra entrevistada, la número 3:

Bueno, no existe una política como tal para las mujeres en general, por lo tanto, es imposible para mujeres con discapacidad visual. Por otra parte, no somos muchas mujeres con discapacidad en mi espacio laboral, de lo que conozco somos tres personas

¹³⁰ Entrevista personal, Entrevistada 5, 2019

¹³¹ Entrevista personal, Entrevistada 6, 2019.

¹³² Entrevista personal, Entrevistada 1, 2019.

con discapacidad. Y cuando hay minoría se evidencia más la ausencia de este tipo de políticas en las instituciones, y por eso me atrevo a decir que no hay una política establecida.¹³³

Es, pues, lógico suponer que en su empresa no se ha pensado en ello porque hasta hace poco ni siquiera había personas con discapacidad en la plantilla, y en la actualidad solo hay una mujer con discapacidad visual.

La entrevistada 4 no ha sabido que la institución haya desarrollado una política al respecto, aunque reconoce que su puesto de trabajo tiene nombramiento, pero lo atribuye a su desempeño y a las gestiones que ha hecho para conseguirlo.

La entrevistada 5 afirma que no tiene ningún conocimiento de políticas a favor de personas con discapacidad visual: “como empleada tengo que esforzarme igual que mis compañeros para demostrar mis conocimientos en la función que desempeño. Como personas con discapacidad la ley nos ampara, supuestamente nos da un poco más de seguridad laboral, pero llegado al caso nada se sabe lo que puede pasar”.¹³⁴

También en la institución en la que labora la entrevistada 6 no cuenta con una política de acción positiva, ni hacia mujeres, ni hacia personas con discapacidad visual.

Si hubiera fuera otra cosa, ni siquiera valoran el esfuerzo de tener un título, en mi trabajo solamente tengo contrato ocasional, no me han botado es porque hay un convenio entre la FENCE y el Ministerio de Educación que nos respalda. Este contrato está acordado por cuatro años y solo falta uno. No sé si la FENCE renueve el convenio con el Ministerio para que me sigan dando la partida presupuestaria.¹³⁵

Pese a lo difícil del panorama laboral para las personas con discapacidad, que se acentúa cuando se trata de mujeres en situación de discapacidad visual, la Federación Nacional de Ciegos del Ecuador está haciendo el trabajo que le corresponde al firmar convenios que permiten trabajar a muchos de sus miembros; pero no es suficiente, por supuesto, se precisa de un cambio en el imaginario, lo que lleva tiempo y que, se considera que en cierta medida está ocurriendo ya. Es evidente que son pocas las mujeres con discapacidad visual que tienen un título universitario, no obstante que el número va en aumento.

Respecto a si las entrevistadas consideran que el trato que les dispensa la empresa donde trabajan es igual al que dan al resto de mujeres, dijeron:

¹³³ Entrevista personal, Entrevistada 3, 2019.

¹³⁴ Entrevista personal, Entrevistada 5, 2019.

¹³⁵ Entrevista personal, Entrevistada 6, 2019.

En ese sentido, me han considerado el ingreso a mi trabajo de lunes a viernes, a partir de las 8:00 am hasta las 6:00 pm; mientras que mis compañeras trabajan de 7:30 am, a 6:30 pm y sábado 12:00 pm. Pero, la credibilidad continúa siendo un punto débil en nosotras, no obstante, la poca confianza generada en mi función, ha sido valorada, porque estos dos últimos años me facilitaron una computadora para verificar y realizar cobranzas a socios en mora con la institución.¹³⁶

La entrevistada 2, por su parte, hace una división en dos partes de su respuesta a esta pregunta, ya que afirma que, por un lado, en cuanto a “respeto, la consideración y mis áreas de trabajo, claro que sí, pero sigue siendo un punto débil la confianza y credibilidad en nosotras por parte de los empleadores y ese es un punto importante de reforzar para evitar este tipo de actitudes”.¹³⁷ Interesante afirmación, ya que evidencia que personalmente nadie tiene una actitud incorrecta, pero en lo laboral en cambio, sí hay algunas dudas sobre su rendimiento y desempeño.

En el tema de la igualdad, la entrevistada 3 considera que:

No, pero el hecho de ser mujer vives una discriminación y, claro, esa discriminación se vuelve doble cuando tienes una discapacidad. Entonces, el imaginario es que una mujer que no mira no puede estar bien vestida, maquillada y, sobre todo, usar tacones. Digamos en tal sentido no he pasado tanta discriminación, creo que no me he dejado, más bien he sido envidiada por mis compañeras al ser hacendosa en mi cuidado personal.¹³⁸

Es un hecho que hay doble discriminación, y es importante que una entrevistada lo ponga sobre la mesa, ya que mucha gente pretende en la actualidad ignorar que las mujeres siguen siendo discriminadas en el Ecuador. Y cuando esta mujer, además, presenta una discapacidad visual, quienes en mayor magnitud son excluidas, representando así la parte menos visible del colectivo.

De tal manera, estos prejuicios sociales están tan arraigados que la experiencia de la entrevistada 4 es muy gráfica al respecto: “El trato que he recibido hoy es igual que el trato que tienen mis demás compañeras, porque yo he defendido mi posición de mujer con discapacidad visual, y que no hay razón alguna para que nos hagan una diferencia con el resto de las mujeres”.¹³⁹

Lo que quiere decir que, como en el caso anterior, no ocurre espontáneamente, que es preciso reclamar los derechos de igualdad para que estos se concreten. El asunto

¹³⁶ Entrevista personal, Entrevistada 1, 2019.

¹³⁷ Entrevista personal, Entrevistada 2, 2019.

¹³⁸ Entrevista personal, Entrevistada 3, 2019.

¹³⁹ Entrevista personal, Entrevistada 4, 2019.

es que no todas las mujeres con discapacidad visual están tan empoderadas como para reclamar esos derechos, la mayoría prefiere recluirse en unas vidas personales limitadas, pues ese es el resultado que tienen los constructos sociales incapacitantes.

En cambio, para la entrevistada 5, en su institución nunca la han discriminado de ninguna manera: “Como es un espacio laboral donde se brindan capacitaciones de sensibilización periódicamente, esto permite que la convivencia laboral sea garantizada entre nosotras. No se ha tenido ningún inconveniente con las compañeras videntes, siempre hemos trabajado por igual, no he sufrido ninguna discriminación”.¹⁴⁰

Es decir, un trato igualitario de parte de los compañeros y las compañeras de trabajo, pero esto es producto de las acciones de quienes dirigen esta institución, que hacen jornadas de sensibilización en la materia, lo que constituye un acto de responsabilidad social y, asimismo, una acción humana loable.

Para la entrevistada 6 la situación en cuanto a la igualdad en el trato tiene una valoración ambigua, ya que:

De forma positiva diría que sí, aunque ha habido momentos que me consideran inútil, porque creen que puedo ocasionar un accidente. Cuando tengo una visita en el campo voy acompañada por alguna coordinadora del distrito, hemos llegado a acuerdos para lograr el objetivo. Por otro lado, en diciembre que es el día de la discapacidad, siempre se hace una casa abierta en el distrito, donde socializo el trabajo que voy realizando con los chicos, participo igual que el resto de compañeras. Si tenemos alguna presentación como bailar, actuar, lo hacemos sin problemas.¹⁴¹

Lo que se evidencia de la respuesta citada es que la entrevistada no pretende quedarse relegada en un rincón mientras las demás mujeres y compañeros de trabajo hacen las tareas que a cada uno corresponde, ella asume las suyas con responsabilidad y altivez. En muchas ocasiones son estas las actitudes que terminan con el prejuicio tejido alrededor de la discapacidad visual, la gente aprende en el trato directo que una mujer tiene el mismo o mayor conocimiento que un hombre y que una discapacidad visual no la incapacita, en cualquier caso, solamente le suma unas características distintivas a sus rutinas.

Sobre si la institución ha hecho cambios en la infraestructura para adaptarse a las necesidades de las personas con algún porcentaje de discapacidad visual puedan acceder a su sitio de trabajo, la entrevistada 1 afirma que en su empresa privada, que funciona en

¹⁴⁰ Entrevista personal, Entrevistada 5, 2019.

¹⁴¹ Entrevista personal, Entrevistada 6, 2019.

un edificio de cinco plantas (ella trabaja en el segundo) no se han hecho adaptaciones físicas, ya que “apenas tiene un ascensor tradicional, no tiene señaléticas en braille ni referencias en el piso que permita facilitar el normal desarrollo de la persona con esta condición”.¹⁴²

A ella le toca subir por el ascensor los dos pisos, pidiendo ayuda a las personas que están usándolo en ese momento, ya que no puede pulsar el botón por sí sola, al no estar también en braille.

La entrevistada 2 asegura que:

En este sentido me he dado cuenta que nosotras como trabajadoras con discapacidad somos las llamadas a guiar a las empresas y sugerir los cambios que requerimos respecto a infraestructura; primero porque no somos mayoría en una empresa por lo que no invierten en infraestructura al menos para las personas con discapacidad visual; y segundo, porque la infraestructura física para las personas con discapacidad visual se puede ir adecuando con sugerencias de parte de los trabajadores con discapacidad visual.¹⁴³

Ningún derecho social ni fundamental ha sido conseguido sin que haya sido larga y duramente reclamado por los diversos colectivos que lucharon por ellos, en ese sentido, la entrevistada 3 tiene razón cuando afirma que también es parte de tarea guiar a su empresa en los cambios que esta debe hacer para permitirles concretar el derecho fundamental al trabajo.

En la institución donde labora la entrevistada 3 se han hecho cambios que implican ciertos progresos:

Bueno, los procesos que tenemos como institución ha sido la señalética y rotulación en braille que está en todos los edificios, además contamos con ascensores parlantes, rampas por toda la universidad, también los baños para personas con discapacidad física, ahora también van a generar especies de cambios para las personas con movilidad reducida. Finalmente, por el ventajoso apoyo que tenemos de una persona de la institución al parecer en algunos meses vamos a tener otros espacios inclusivos dentro del campus universitario, esto es el trabajo que se ha propuesto y esperamos que se pueda cumplir en este año.¹⁴⁴

Efectivamente, los adelantos mencionados por la entrevistada se deben a que hay un cierto número de alumnos con discapacidad entre ellas la visual, por lo que la universidad está obligada a prestar esas facilidades a los estudiantes, al personal y al

¹⁴² Entrevista personal, Entrevistada 1, 2019.

¹⁴³ Entrevista personal, Entrevistada 2, 2019.

¹⁴⁴ Entrevista personal, Entrevistada 3, 2019.

público en general. La institución es grande, internacional y pública y atiende a miles de estudiantes, es decir, no es necesario reclamar cambios en la infraestructura, ya que este tipo de instituciones se apega a la ley todo lo posible debido a sus características.

Un caso similar, al ser igualmente una institución pública, es el de la entrevistada 4, en el sentido de que el edificio donde labora debe cumplir con ciertas adaptaciones, que manda la ley, para la atención al público: “Sí cuenta con infraestructura para todo tipo de discapacidad con rampas de acceso a la institución, por otra parte, la biblioteca se encuentra en la planta baja, pero si hace falta un ascensor para la segunda planta ya que como funcionaria tengo derecho al acceso al siguiente piso, pero ojo no porque no pueda subir o bajar gradas si no por seguridad”.¹⁴⁵

También el GAD de Esmeraldas tiene que apearse a la ley en cuanto al tema de la infraestructura inclusiva, ya que de no hacerlo podría enfrentarse a demandas muy costosas en tiempo y en dinero por indemnizaciones.

La experiencia de la entrevistada 5 es parecida a la de las entrevistadas anteriores, ya que manifiesta que “la institución tiene señaléticas en cada oficina, además de que cuenta con pasamanos rotulados que indican cuando ya comienzan las gradas. También los baños son accesibles para nosotros, y tranquilamente podemos movilizarnos dentro de la institución”.¹⁴⁶

Trabaja en una institución pública, el mismo caso de las dos entrevistadas anteriores, lo que permite concluir que en las instalaciones estatales administrativas el asunto de la infraestructura inclusiva está resuelto, no así en las instituciones privadas de jurisdicción estatal, pero ese es otro tema, el que afecta a la entrevistada siguiente.

En cambio en la institución educativa en la que labora la entrevistada 6 no se han hecho adaptaciones: “No hay accesibilidad, no hay rampas, las escaleras no tienen pasamanos, sin paredes a los lados, no hay las debidas precauciones para que no sucedan accidentes, más bien la accesibilidad es para los videntes”.¹⁴⁷

Estas instalaciones sin paredes a los lados son peligrosas incluso para los niños, no solo perjudican a las personas en situación de discapacidad. Quienes construyen las infraestructuras de uso público como las unidades educativas deben ser asesorados en inclusividad, pero es muy difícil en una cultura como la ecuatoriana, donde los políticos hacen sus arreglos y componendas sin contar con la población y sin que les importen las

¹⁴⁵ Entrevista personal, Entrevistada 4, 2019.

¹⁴⁶ Entrevista personal, Entrevistada 5, 2019.

¹⁴⁷ Entrevista personal, Entrevistada 6, 2019.

cuestiones técnicas que harían más fácil la vida al colectivo. Aún queda mucho por hacer en este aspecto.

Para concluir con este acápite, y en concordancia con las respuestas obtenidas en las entrevistas, es importante mencionar que en el Ecuador existe normativa que reconoce a las personas con discapacidad únicamente de forma general, pues en el caso de las mujeres con alguna condición de discapacidad no se ha generado ninguna ley ni tampoco una política específica en protección de sus derechos. Y es que si bien la normativa expresa una garantía concreta sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en la práctica no se efectiviza un cumplimiento real en condiciones dignas. Para el caso de las mujeres esta condición de género se suma como agravante, porque la violación de este derecho se evidencia en las distintas condiciones de interseccionalidad como: el género, la edad, la pobreza, la clase social, la etnia, el nivel de educación, la discapacidad, cuyos “factores de discriminación no actúan de manera diferente unos de otros, sino que existe una intersección entre ellos que desencadena en nuevos sistemas de opresión”.¹⁴⁸

En este contexto, para las mujeres en general, el derecho al trabajo digno es más difícil que el de los hombres, ya que se lo puede analizar en varios ámbitos o subtemas: El primero está relacionado con el pago inferior por el mismo trabajo para las mujeres. El segundo está en la dificultad que estas tienen para acceder a puestos de responsabilidad, pese a que algunas de las mujeres con diversidad visual tienen los suficientes títulos académicos por lo general las funciones asignadas son de baja cualificación. El tercero está en la actitud de los empresarios, en cuanto a la desconfianza sobre su rendimiento y desempeño como empleadas perfectamente funcionales. El cuarto es que la discriminación la encuentra en la persistencia de llevar un largo tiempo en el mismo empleo.

Sin embargo, en esta generalización, son tres luchas las que le caben a la mujer con discapacidad visual. La primera está en el sentido de ejercer el derecho al trabajo como persona en igualdad de condiciones. La segunda, de no ser discriminada o excluida por ninguna condición de interseccionalidad. La tercera, particularmente por el insuficiente acceso a la educación que vive este colectivo; es decir, que la tasa de ingreso, permanencia y graduación de las mujeres es menor en relación a la de los

¹⁴⁸ Lorena Buenaño, “La discapacidad en situación de interseccionalidad entre factores de discriminación y política pública” (tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador, 2017), 24, <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6034>.

hombres con discapacidad visual. Por citar un ejemplo, desde el 2012 hasta la actualidad, según las estadísticas de la UASB, “de los 39 maestrantes con discapacidad visual que han cursado por este centro educativo, 26 son hombres y 13 son mujeres”.

Esto muestra que el acceso al derecho a la educación, todavía sigue siendo limitado por distintas razones de estructuras patriarcales para las mujeres, quienes en mayor magnitud son excluidas, representando así la parte menos visible del colectivo. Por tanto las reivindicaciones de los derechos, sino se empiezan desde el empoderamiento del propio colectivo, serán difíciles de concretarlos.

En el caso de la discriminación laboral a las mujeres con discapacidad visual ocurre algo similar, pues la actividad laboral, es uno de los aspectos que más acentúan el tema de la normalidad, en búsqueda de cuerpos que produzcan en gran escala lo que el sistema industrial exige, cuestión que se contrapone mucho al enfoque de género como al enfoque de diversidad humana y ello limita realmente la visión de sujetos plenos de derechos.

Es así que las múltiples y variadas barreras que encuentran las mujeres con discapacidad visual a la hora de acceder al mercado laboral no se consideran importantes porque nadie habla de ellas, lo que implica que no se pongan en la agenda pública para que se puedan reformular en un futuro inmediato.

Es necesario cambiar la percepción popular de la discapacidad como una cuestión limitante, que a pesar de que los tiempos actuales ya no la presentan como ese castigo divino, como una enfermedad o como una condición indigente, tampoco consiguen normalizarla del todo, dejar de estigmatizarla de alguna manera, porque ello otorga una carga emocional o psicológica a las personas en esa situación.

La actividad laboral es uno de los escenarios más propicios para el empoderamiento de estas personas, puesto que este, que ya es un espacio de realización como de dignificación de la persona en general, viene a cumplir ese rol de forma intensificada. Es preciso que se haga pedagogía respecto a esta nueva concepción de las discapacidades como una sencilla diferencia, una característica física más, que la población se habitúe a la presencia e interrelación de personas, que también pueden aportar a la sociedad; pues el respeto a otras formas de existencia hará de la diversidad una particularidad que no signifique discriminación ni exclusión en el entorno social.

Por otra parte, uno de los mayores problemas que presenta el gobierno en su funcionamiento, es que nunca socializa las leyes, no lo suficiente en todo caso. El Ecuador es un país con una tradición de escasa cultura jurídica, y ello se debe a que

quienes han manejado este país no han considerado que los ciudadanos necesitan conocer sus leyes. A pesar de que es conocido por todos que el desconocimiento de la ley no exime de la comisión del delito, esto es algo que puede por lo menos disminuir si se informa a la ciudadanía de que tal o cual acción o actividad está tipificada como punible.

3. Lineamientos para mejorar el derecho al trabajo de las mujeres con discapacidad visual en Ecuador

En cumplimiento del objetivo de esta investigación de tesis se proponen acciones para disminuir los prejuicios en contra de las personas con discapacidad visual en general y de las mujeres con discapacidad visual en especial.

3.1. Propuestas desde el plano jurídico

El derecho ha sido uno de los fundamentos de la civilización, ya que donde no impera la ley reina la barbarie, asimismo, este evoluciona para normar las nuevas formas de convivencia, por tanto, el ámbito jurídico es fundamental a la hora de mejorar las condiciones que posibilitan el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad visual.

Se hacen las siguientes propuestas:

1. Se recomienda al Gobierno central asumir su responsabilidad en el enfoque de género en lo que tiene que ver con el empleo en el área pública, y establecer que un porcentaje de la contratación de las personas con discapacidad se haga en este colectivo, con dedicación a las mujeres con alguna merma en la visión, ya que son quienes más dificultades tienen para conseguir un empleo.
2. Todos los trámites oficiales, sea a nivel de gobierno local, regional o nacional, deben ser accesibles a personas con discapacidad visual, ya sea en el entorno físico o el electrónico. Esa es una obligación que el Estado está incumpliendo a lo largo del tiempo, cuando existe la tecnología para implementarlo, aunque es evidente que les falta la voluntad política para hacerlo posible.
3. El legislativo debe elaborar una ley que exija a los medios de comunicación dejar de hacer chistes estereotipados contra todo tipo de colectivos, entre

estos las mujeres y las mujeres ciegas. La ley deberá contemplar multas dinerarias altas.

4. Exigir que cuando se hace una selección de personal, así como no consta la orientación sexual ni la adscripción religiosa, no se tome en cuenta para la ocasión, en el sector privado de empleo, la condición de discapacidad visual de una mujer que cuenta con las acreditaciones académicas y la experiencia en el área laboral pertinente. Esto podría incluirse en la Ley Orgánica de Discapacidades y en el propio Código del Trabajo, ya que compete a ambos.
5. Establecer en la normativa que, en una selección de personal, cuando entre los candidatos hay una mujer con discapacidad visual que presenta las acreditaciones académicas y las actitudes y aptitudes requeridas, y se sospecha que no se la toma en cuenta para el puesto por su discapacidad, el empresario debe demostrar que no tuvo que ver en la decisión su condición.
6. Reformar la ley para exigir que la contratación de las personas con discapacidad tenga también enfoque de género, es decir, que el exacto cincuenta por ciento sean mujeres.
7. En un país donde los títulos académicos cuentan mucho para obtener un empleo, que la titulación de una mujer con discapacidad visual la coloque en una posición ventajosa de salida sería lo lógico, en una acción de discriminación positiva inédita hasta ahora.
8. La Federación Nacional de Ciegos del Ecuador tiene que dejar de tener una dirigencia exclusivamente masculina, es imperativo que en esta participen mujeres en igual número. La idiosincrasia ecuatoriana es tan machista que si la cuota de género no se impone por ley nunca se llegará ni siquiera a una representación de la mujer en la directiva.
9. En el tema de la capacitación que le compete a la Administración pública, debe crearse una específica para las mujeres en condición de discapacidad visual. Esto es, se considera deber del Estado alfabetizar en tecnología informática a la población de no-videntes del Ecuador, y en cuanto a las mujeres, es necesario que los cupos que se abran se dirijan más a mujeres que a hombres en esta situación.
10. Asimismo, se plantea que el Conadis cree un departamento que se ocupe de, por un lado, buscar financiamiento para emprendimientos de mujeres en esta situación y, por otro, asesorar en la gestión a mujeres con discapacidad visual

que quieran emprender un negocio con esos créditos. Las condiciones de los créditos deberían ser blandas, con cero intereses y a largo plazo de devolución. Y el asesoramiento debería incluir estudios de mercado, análisis financieros, etc. Eso otorgaría a las mujeres con discapacidad visual que quieran emprender reales posibilidades de éxito en sus empresas.

11. Los legisladores deben hacer una reforma al Código del trabajo, igual que se hizo para incluir el porcentaje del 4% de contratación entre los colectivos de personas en situación discapacidad, respecto a que la contratación debe ser con enfoque de paridad de género, esto es, que se contrate el mismo número de hombres que de mujeres.
12. Se debe prohibir por ley que se pague menos a las mujeres por el mismo trabajo que a los hombres.

3.2. Propuestas de orden social

En el ámbito social, que compete a toda la sociedad en variadas áreas, se harán propuestas en distintos sectores, la primera en educación.

1. La alfabetización de las mujeres con discapacidad visual debe ser emprendida por una institución como el Conadis, la Federación Nacional de Ciegos del Ecuador o una entidad privada, ya que en el país existen pocas instituciones que puedan asumir esa tarea, y localizadas en Quito, lo que deja al resto del país sin la cobertura educativa de este segmento de la población. Esta situación vulnera el derecho a la educación gratuita y obligatoria que establece la Constitución como un derecho y una garantía.

Y se propone esto porque la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad establece en su artículo 24 que:

Los Estados Partes deben velar por que las personas con discapacidad tengan acceso en condiciones de igualdad a una educación inclusiva y a un proceso de aprendizaje durante toda la vida, que incluya el acceso a instituciones de enseñanza primaria, secundaria, terciaria y profesional. Ello comprende facilitar el acceso a modos de

comunicación alternativos, realizando ajustes razonables y capacitando a profesionales en la educación de personas con discapacidad.¹⁴⁹

Y en el Ecuador la educación consta en la Constitución de la República como un derecho y una garantía hasta el quinto año de básica, y aunque en la actualidad los índices de analfabetismo (por lo menos el formal) han disminuido hasta menos de dos cifras, sin embargo, en el caso de las personas con algún tipo de discapacidad ha habido menos avances.

Además, según un estudio de la Fundación Henry Dunant América Latina (de 2017), el derecho a la educación de las mujeres con discapacidad:

Los informes iniciales de los Estados al CoDPD, sobre el cumplimiento del artículo 24 de la CDPD no dan cuenta suficientemente de la incorporación de la perspectiva de género a las políticas públicas destinadas a la protección de derechos de las personas con discapacidad. Si bien, en sus informes todos los Estados manifiestan que su país cuenta con normativas e instituciones para garantizar los derechos de las mujeres y velar por protegerlas de cualquier forma de discriminación, los alcances que se formulan respecto a niñas y mujeres con discapacidad son muy insuficientes.¹⁵⁰

Y esto se debe a que los distintos planes para la protección de los derechos de la mujer solamente se plantean de manera genérica la discapacidad. Se considera que si se erradica el analfabetismo en las mujeres con discapacidad visual tendrán mayores oportunidades de encontrar empleos en condiciones similares a los demás individuos, lo más cercano a la igualdad posible.

La segunda propuesta que se presenta se enmarca en el tema de la comunicación, la que abarca un amplio espectro de medios y herramientas, ya que es un hecho que los estereotipos negativos (y los positivos) largamente construidos con ayuda de la literatura, la religión, la medicina (especialmente la psiquiatría) y más cerca de esta época, el cine y la televisión, tienen gran raigambre en los imaginarios colectivos. Y en esta actualidad hiperconectada, a los anteriores recursos se une la red de redes, espacio cibernético que posee capacidad para sostener una cantidad ilimitada de ventanas que exponen los estereotipos como una verdad absoluta. Un ejemplo de ellos son las redes

¹⁴⁹ Asamblea Nacional, *Convención Internacional los Derechos de las Personas con Discapacidad*, el 13 de diciembre de 2006.

¹⁵⁰ Fundación Henry Dunant América Latina, “Informe final. Estudio sobre el estado de la implementación del artículo 24 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en países de la Red Intergubernamental Iberoamericana de Cooperación de Personas con Necesidades Educativas Especiales (RIINEE)”, Santiago de Chile, octubre de 2017

sociales, donde grupos organizados de hombres misóginos se dedican a insultar y a acosar a las mujeres que hacen activismo feminista y a las mujeres en general.

Desafortunadamente, el poder de los medios de comunicación es tan amplio que actúa incluso en el subconsciente de las personas, pero la población no ha aprendido a reflexionar sobre los impactos que estas influencias tienen en sus ideas y actitudes cotidianas:

En nuestras formas y estilos de vida, en nuestras costumbres y formas de pensar, en la organización del tiempo de ocio y trabajo. Y, es más, esta nula o escasa concienciación - de la que no es ajena la escuela- es, sin duda, la máxima responsable de incompetencia que la ciudadanía en términos generales tiene para afrontar las 'lecturas' que los nuevos medios tecnológicos de comunicación nos exigen.¹⁵¹

La gente en su ajetreada vida no está preparada para comprender críticamente los mensajes que subyacen en todos y cada uno de los contenidos de los medios de comunicación, esa lectura técnica (ideológica) de las palabras y actitudes que allí son la norma, por tanto, aparecen como normales. Es preciso recordar que los medios de comunicación, con especial énfasis en los audiovisuales (cine, televisión, videos de internet), presentan como normales comportamientos, actitudes e ideas que se basan en estereotipos y en prejuicios.

Por lo mencionado, puede inferirse que los medios de comunicación tienen un gran poder para crear imaginarios, pero también para destruirlos, por tanto, en el plano social la propuesta tiene que ser de la sociedad misma. Las acciones, que, pese a que van unidas por tratarse esta tesis de la discriminación laboral que sufren las mujeres, deberían también considerarse por separado, por tanto, se propone que:

1. Los medios de comunicación deben aportar, convertirse en parte de la solución creando y difundiendo contenidos que incorporen personajes de mujeres ciegas, los que serán ejemplos de superación y no personajes marginales que realizan actividades como pedir caridad o cantar en las esquinas, que viven en la más absoluta pobreza y no tienen conocimientos ni acreditaciones académicas.

¹⁵¹ José Ignacio Aguaded Gómez, "Presentación", *COMUNICAR*, n. ° 12 (1999): 12.

Esto hará que la gente empiece a asumir la discapacidad visual como una condición más de las personas, no como la característica que define a quien la tiene.

2. La academia y los medios de comunicación deben invitar a mujeres con algún porcentaje de discapacidad visual a participar en actos públicos como debates (de radio, televisión o internet), que traten sobre temas diversos y no solo relacionados con la discapacidad en general y la discapacidad visual en particular.

Es un hecho insoslayable que la televisión y la radio otorgan popularidad y credibilidad a los individuos a los que invitan a opinar sobre los diversos temas, convierten a una persona anónima en famosa, con todas las connotaciones y denotaciones que esto tiene. De acuerdo a este razonamiento, se estima que una mujer ciega especialista en cualquier materia puede y debe ser parte de ese reducido y selecto grupo de opinantes, puesto que ello posicionará a la discapacidad visual (y a la mujer con esta condición) como una experta en tal tema y no como una incapacitada. Se entiende, no obstante, que llevar a cabo esto requeriría de una sensibilidad que ni la academia ni los medios han mostrado, pero que es cada vez más importante adquirir debido a que existe una normativa que les obliga a contratar un porcentaje de su plantilla en este colectivo.

3. Que se hagan campañas en los medios de comunicación sobre lo que implica una discapacidad, pero desde una visión científica, sin la visión limitante y caritativa que tanto gusta a los políticos usar. Es preciso que se visibilice al colectivo de mujeres con discapacidad, pero desde sus aspectos más positivos, publicitando los logros de algunas de ellas, como sus títulos universitarios, sus empleos, sus emprendimientos, etc.

Son varios los programas tipo revista que existen en las estaciones de radio y de televisión, en los que pueden ser introducidos temas sobre discapacidad y discapacidad visual, pero abordados con rigor científico, con invitados de ese sector. Asimismo, es importante que deje de pensarse a estas personas como necesitadas de caridad, ya que no es así en la mayoría de los casos.

4. En las escuelas, y aquí le corresponde al Ministerio de Educación, se debe enseñar que la discapacidad, cualesquiera de las físicas, es una condición que pasa a convertirse en parte de las características de las personas, que, de hecho, le exige tener unos cuidados que a las otras personas no, pero no por ello le limita en sus posibilidades de desarrollo intelectual.

Es ya un lugar común decir que la escuela resulta ser un factor determinante en la construcción de algunas nociones que la sociedad en su conjunto valida con el tiempo y la repetición incesante, por ello, es este el sitio más importante para deconstruir los estereotipos negativos contruidos sobre las mujeres con discapacidad y, específicamente, las que tienen discapacidad visual. El cuerpo docente de primaria debe ser formado en inclusión y tolerancia para que pueda -después- educar a los niños y los adolescentes en lo mismo.

5. Se debe crear una red nacional de mujeres con discapacidad visual, las que pueden trabajar por el empoderamiento de sus derechos, para que exijan el cumplimiento efectivo de sus derechos desde su propia cosmovisión, ya que cada discapacidad tiene sus propias características.

Conclusiones

Al finalizar este trabajo de investigación se ha llegado a un conjunto de conclusiones, estas son las siguientes:

En primer lugar, es notorio que en el país la visión de la discapacidad sigue siendo enormemente limitante en todos los sentidos; es decir, una persona que no padezca ninguna discapacidad percibe a una que tenga alguna condición de estas como alguien que no es competente para realizar las mismas actividades que ella. El prejuicio del ciego y la ciega músicos aficionados para ganar unas pocas monedas sigue presente en los imaginarios de la inmensa mayoría de la gente.

Se concluye que Ecuador ha avanzado mucho en normativa, debido fundamentalmente a que se han firmado los instrumentos internacionales sobre el tema, lo que ha hecho que se cambie o amplíe la normativa nacional sobre el tema. Pero, se considera que hace falta normativa, principal y secundaria, especializada que vele por los derechos de los colectivos de personas con alguna discapacidad.

Es imposible ignorar una de las características principales de la sociedad ecuatoriana, que es el inmenso machismo, que es tanto que incluso una persona con discapacidad visual de sexo masculino tiene más oportunidades de conseguir un empleo que una mujer. Aún se asocia al varón con la manutención de la familia, lo que deriva en que a las mujeres en general se les va a pagar menos de manera sistemática e, incluso, inconsciente.

Que la ley no protege lo suficiente, pero no solamente porque en la redacción de la misma faltan supuestos, también porque no hay control y supervisión suficiente para vigilar su cumplimiento. Además, se ha notado que no son pocas las empresas que pretenden contratar a una persona con discapacidad sin exigirle unas tareas a cambio, solo cumplen la ley. Este particular lleva a negativas conclusiones sobre los valores éticos de todas las personas de este gremio.

Que en los últimos años las mujeres con discapacidad han empezado a obtener títulos de tercero y cuarto nivel, esto es, que ya muchas mujeres con discapacidad visual cuentan con títulos académicos de tercero y cuarto niveles, lo que permite tener una visión más optimista respecto a los cambios en los imaginarios, ya que la ley no impide que una persona con esta condición sea vista como una persona que necesita, lo hace la experiencia cotidiana.

Bibliografía

- Albanesi, Roxana. “Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo”. *Trabajo y Sociedad*, n.º 25 (2015): 387-403.
- Aguaded Gómez, José Ignacio. “Presentación”. *Comunicar*, n.º 12 (1999): 12-3.
- Anzorreguy, María Paz, y Alessandra Assenza. “Qué son las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT”. *OIT*. 7 de junio de 2019. <https://www.ioe-emp.org/es/prioridades-politicas/normas-internacionales-del-trabajo/>.
- Asamblea General ONU. *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. Resolución 48/96, 20 de diciembre de 1993.
- Balbín, Adolfo. “El concepto de derecho del trabajo”. *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales* (2015):359-77.
- BBC Mundo. “Brecha de Género Global 2018: se necesitan 200 años para lograr la paridad salarial y otros 4 datos asombrosos”. 22 de diciembre de 2018. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-46638119>.
- Boza Pró, Guillermo. “Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo”. *Themis*, n.º 65 (2014): 13-27.
- Buenaño, Lorena. “La discapacidad en situación de interseccionalidad entre factores de discriminación y política pública”. Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador, 2017.
- Brogna, Patricia. “Posición de discapacidad los aportes de la convención”. *Jurídicas UNAM*. abril de 2006 <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2468/11.pdf>.
- Cabanellas de Torres, Guillermo. *Diccionario jurídico elemental*. Buenos Aires: Heliasta, 1993.
- Caldera, Rafael. *Derecho del trabajo*. Buenos Aires: El Ateneo, 1969.
- Cenicsh, Edgar. “El concepto de trabajo en el joven Marx: enajenación, autorrealización, socialismo”. *Humanidades*, n.º 2 (2013): 20-36.
- Consejo Nacional de Igualdad en Discapacidades. *Normas jurídicas en discapacidad en Ecuador*. Quito: CONADIS, 2014.
- Ecuador. *Código del Trabajo*. Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005.

- . Asamblea Nacional. *Convención Internacional los Derechos de las Personas con Discapacidad*. 13 de diciembre de 2006.
- . *Constitución de la República*. Quito: Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- . *Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial 796, Suplemento, 25 de septiembre de 2012.
- Fundación Henry Dunant América Latina. “Informe final. Estudio sobre el estado de la implementación del artículo 24 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en países de la Red Intergubernamental Iberoamericana de Cooperación de Personas con Necesidades Educativas Especiales (RIINEE). Santiago de Chile, octubre de 2017.
- Galeana, Patricia. “Grandes temas constitucionales”. En *El constituyente laboral*, editado por José Dávalos. Ciudad de México: Secretaría de Gobernación / Secretaría de Cultura / Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016.
- Hirata, Helena, y Philippe Zariffian. “El concepto de trabajo”. *Revista de Trabajo*, n.º 4 (2007): 33-6.
- Hueck, Alfred, y Hans Carl Nipperdey. *Compendio de derecho del trabajo*. Madrid: Revista de Derecho Privado, 1963.
- Inneraty Grau, Carmen. “La comprensión aristotélica del trabajo”. *Anuario Filosófico* XXIII, n.º 2 (1990): 69-108.
- Medá, Dominique. “¿Qué sabemos sobre el trabajo?”. *Revista de Trabajo*, n.º 4 (2007): 17-32.
- Noguera, José Antonio. “El concepto de trabajo y la teoría social crítica”. *Papers*, n.º 68 (2002): 141-68.
- Neffa, Julio César. “Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate”. *Orientación y Sociedad* I (1999): 127-62.
- Organización de Estados Americanos. *Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*. 6 de julio de 1999.
- ONU Asamblea General. *Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad*. 31 de diciembre de 2006.
- Oficina Internacional del Trabajo. *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2019.

- ONU Asamblea General. *Declaración Universal de Derechos Humanos*. 10 de diciembre. 1948. A/RES/217(3) A.
- Organización Internacional del Trabajo. “Historia de la OIT”. *OIT*. Accedido 6 de junio de 2019. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>.
- . “La OIT durante el periodo de entreguerras”. 23 de febrero de 2015. <https://www.ilo.org/legacy/spanish/lib/century/>.
- . “La Declaración de Filadelfia - 75 años”. 10 de mayo de 2019. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_699004/lang--es/index.htm.
- Parra, Lina. “Contenido mínimo de los derechos humanos y Neoconstitucionalismo. El caso del derecho al trabajo”. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador, 2010.
- Pérez Botija, Eugenio. *Curso de derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos, 1960.
- Polanyi, Karl. *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, 2011.
- Pérez Bueno, Luis Cayo, y Leonor Lidón Heras. *El régimen jurídico internacional de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad*. Madrid: Ediciones Cinca, 2014.
- Rieznik, Pablo. “Trabajo, una definición antropológica. Dossier: Trabajo, alienación y crisis en el mundo contemporáneo”. *Razón y Revolución*, n. ° 7 (2001): 1-21.
- Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo derecho del trabajo*. 6.^a ed. Ciudad de México: Porrúa, 1981.