

**SEÑOR JUEZ Y/O JUEZA DE LA UNIDAD JUDICIAL DEL DISTRITO METROPOLITANO  
DE QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA**

**I. LEGITIMADOS ACTIVOS**

Mgs. Roberto Veloz Navas, Coordinador General Defensorial Zonal 9 (e), como consta de la acción de personal que adjunto; (Anexo 1) y,

Wilson Bladimir Reinoso Mera, con cédula de ciudadanía número 1714403464, de 42 años de edad, domiciliado en la calle B OE7-65 VI Colinas del norte, en esta ciudad de Quito, correo electrónico: reymersa\_produccionpublicitariaempresarial@hotmail.com; locutor y presentador de radio y televisión, persona con discapacidad visual del 100%, debidamente calificado, como consta de la copia certificada del carnet emitido por el CONADIS que adjunto a esta demanda. (Anexo 2)

De conformidad con los artículos 88 y 215 numeral 1 de la Constitución de la República, artículos 9.b, 29 a 41 inclusive de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, comparecemos y presentamos la siguiente **ACCION DE PROTECCION**;

**II. LEGITIMADOS PASIVOS**

- a) Gerente General de la Empresa Pública de Medios Públicos de Comunicación del Ecuador, Medios Públicos EP de conformidad con el artículo 11 numeral 1 y 16 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, economista Luis Eduardo Velarde o quien ejerza estas funciones a la presente fecha.
- b) Procurador General del Estado, doctor Íñigo Salvador Crespo.

**III LA DESCRIPCIÓN DEL ACTO U OMISIÓN VIOLATORIO DEL DERECHO. RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS**

**3.1 Hechos**

El señor Wilsón Bladimir Reinoso Mera, persona con discapacidad visual del 100% como consta del carne emitido por el CONANIS (Anexo 2), se desempeñaba como Asistente de Producción Medios Audiovisuales de la Empresa Pública de Medios Públicos de Comunicación del Ecuador, Medios Públicos EP recibiendo una remuneración mensual de 750 dólares.

El señor Reinoso se vinculó con Medios Públicos EP a través de un nombramiento que regía desde el 4 de mayo de 2018 hasta el 3 de mayo de 2019, como consta en la Acción de Personal que adjunto (Anexo 3). Previo a su contratación pasó por un proceso, como consta en el Informe Técnico N-MPEP-DTH-2018-016 de 4 de mayo de 2018 que adjunto en copia



certificada (Anexo 4)

El Gerente Administrativo Financiero, mediante el sistema documental Qupux, envió el Memorando Nr-MPEP-GAF-2019-0188-M de 30 de abril de 2019 dando por terminada la relación laboral en esa misma fecha (Anexo 5). Esto es antes de que termine el plazo para el cual estaba contratado.

### 3.2. Descripción del acto u omisión violatorio del derecho que produjo el daño

El acto impugnado se encuentra contenido en el Memorando Nr-MPEP-GAF-2019-0188-M de 30 de abril de 2019, suscrito por el Gerente Administrativo Financiero, cuyo texto es el siguiente:

*De acuerdo al Decreto Ejecutivo Nro.1158 de fecha 22 de agosto de 2016, mediante el cual se dispuso la fusión absorción de la Empresa Pública RTVECUADOR, por parte de EL Telégrafo EP, que luego del proceso correspondiente, pasó a denominarse Empresa Pública de Medios Públicos de Comunicación Ecuador-Medios Públicos E.P.*

*Con este antecedente, la Gerencia Administrativa Financiera Concluye y da por terminado la relación laboral al cargo de Asistente Producción Medios Audiovisuales, el cual ha venido desempeñando desde el 04 de mayo de 2018; en virtud de este particular, se deje constancia que laborará hasta el día Martes, 30 de abril de 2019.*

*En consecuencia para poder proceder con el respectivo trámite de liquidación, y en concordancia con la Norma Interna, es necesario que tenga en cuenta los siguientes documentos que deberá entregar y suscribir: (...) (Anexo 5)*

De esta manera, se dio por terminada la relación laboral mantenida entre el señor Wilson Bladimir Reinoso Mera y la Empresa Pública de Medios Públicos de Comunicación del Ecuador, Medios Públicos EP, antes del plazo previsto en la acción de personal.

#### DAÑO

El acto impugnado privó del derecho al trabajo y a la estabilidad laboral del accionante. Lo que afectó al proyecto de vida del señor Wilson Bladimir Reinoso Mera, persona con discapacidad visual debidamente calificada, situación que conocía su empleador.

El Estado ecuatoriano como parte de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, CDPD, está obligado a promover el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, realizar ajustes razonables y acciones afirmativas. El derecho al trabajo guarda vital importancia para que las personas con discapacidad pueden alcanzar autonomía.

La negación del derecho al trabajo pone en riesgo su dignidad humana, le niega autonomía y le priva de la posibilidad de satisfacer necesidades materiales indispensables para su existencia. Niega su proyecto de vida.

### **3.2. Derechos previstos en la Constitución y en los tratados internacionales que fueron vulnerados**

Los derechos vulnerados en el presente caso son el derecho al trabajo y el derecho a la igualdad y no discriminación por motivo de discapacidad.

#### **3.2.1. Derecho al trabajo**

El derecho al trabajo de las personas con discapacidad está garantizado en la Constitución de la República y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, así:

La Constitución de la República en el artículo 33<sup>1</sup> garantiza el derecho al trabajo y a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad. Tratándose de las personas con discapacidad, en el artículo 47<sup>2</sup> numeral 5. incluye el derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

El Convenio 159 de la OIT relativo a la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas en el artículo 1 numeral 2<sup>3</sup> impone al Estado la obligación de permitir que la persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado.

La Convención Sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, en el artículo 27<sup>4</sup> reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de

---

<sup>1</sup> Constitución de la República Art. 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

<sup>2</sup> Constitución de la República Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas

<sup>3</sup> Convenio 159 OIT

Art. 1

2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad

<sup>4</sup> Convención Sobre Derechos de las Personas con Discapacidad.

Art. 27 - Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

-11067

4

condiciones que los demás, incluyendo la obligación del Estado de emplear a las personas con discapacidad en el sector público y de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo.

La obligación internacional de garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, incluye la obligación de inclusión y estabilidad. Estas obligaciones están desarrolladas en la Ley Orgánica de Discapacidades<sup>5</sup>, en el artículo 47 que crea la cuota de inclusión laboral y en el artículo 51 garantiza la estabilidad laboral, con este objetivo dispone

- 
- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
  - b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
  - c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
  - d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
  - e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
  - f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
  - g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
  - h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
  - i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
  - j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto, y,
  - k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

<sup>5</sup> Ley Orgánica de Discapacidades

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

Art. 51 - Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley

Además, para la cesación de funciones por supresión de puestos o por compra de renuncias con indemnización, no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional

que en caso de cesación de funciones por supresión de puestos o compra de renuncias no se considerarán los puestos que ocupan las personas con discapacidad.

Los tratados internacionales y las leyes especiales, como el Convenio 159 de la OIT y la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Orgánica de Discapacidades son aplicables en materia de talento humano al interior de las Empresas Públicas, por disposición del inciso final del artículo 18<sup>6</sup> la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

### 3.2.2. Nombramiento a plazo fijo, ingreso o inclusión laboral y estabilidad laboral

Por disposición del artículo 17<sup>7</sup> de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el Directorio de EP expidió la "Norma Interna de Administración y Regulación del Talento Humano de la Empresa Pública El Telégrafo EP"<sup>8</sup> y según su artículo 34, una persona ingresa a la empresa pública a través de un nombramiento o un contrato; sobre los nombramientos se ha previsto lo siguiente:

*Art. 36. Clases de nombramientos.- Existen dos clases de nombramientos:*

*2. Nombramiento para servidores públicos de carrera: Expedido al amparo de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y de la presente norma, y son:*

*2.1 Nombramiento Regular.- Sin nombramientos regulares o definitivos aquellos que se expidan para llenar vacantes mediante procesos de selección los mismos que tendrán carácter de indefinido. Los requisitos para el otorgamiento del nombramiento regular son:*

*2.1.1. Haber prestado servicio con nombramiento a plazo fijo en la Empresa Pública del Telégrafo EP; (...)*

<sup>6</sup> Ley Orgánica de Empresas Públicas

Art. 18.- NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION CON EL TALENTO HUMANO.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de las empresas públicas. (...). Las normas relativas a la prestación de servicios contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren ✓

<sup>7</sup> Ley Orgánica de Empresas Públicas

Art 17.- Nombramiento, Contratación y Optimización del Talento Humano - La designación y contratación de personal de las empresas públicas se realizará a través de procesos de selección que atiendan los requerimientos empresariales de cada cargo y conforme a los principios y políticas establecidas en esta Ley, la Codificación del Código del Trabajo y las leyes que regulan la administración pública. Para los casos de directivos, asesores y demás personal de libre designación, se aplicarán las resoluciones del Directorio

El Directorio, en aplicación de lo dispuesto por esta Ley, expedirá las normas internas de administración del talento humano, en las que se regularán los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones y remuneraciones para el talento humano de las empresas públicas. (...)

<sup>8</sup> La Empresa Pública de Medios Públicos de Comunicación del Ecuador, Medios Públicos EP, es la denominación dada a la Empresa Pública el Telégrafo EP Artículo 2 del Decreto Ejecutivo 1158 de 22 de agosto de 2016.

-11167-  
S/

2.2. *Nombramiento a Plazo Fijo.- Son aquellos que son expedidos en los siguientes casos:*

2.2.1. *Los expedidos para los ciudadanos que habiendo ingresado por el proceso de selección de personal, se requiere de sus servicios por un plazo fijo, cuya duración no podrá exceder un año no renovable. La terminación de este nombramiento, una vez pasado el periodo de prueba, deberá notificarse cuando menos con 30 días de anticipación a culminarse el plazo, y de no hacerlo así se convertirá en un nombramiento regular. En caso de notificarse con la terminación se procederá con el pago de la bonificación por desahucio acorde a lo establecido en el Código del Trabajo, siempre y cuando el servidor hubiere superado los 90 días de prueba.*

*Art. 37. Período de Prueba.- El servidor público de carrera seleccionado ingresará a la Empresa Pública el Telégrafo EP, mediante el nombramiento a plazo fijo, el cual tendrá un período de prueba de 90 días, basado en lo dispuesto en el Código del Trabajo. Durante el período de prueba, el Gerente General podrá terminar el vínculo laboral con el servidor sin más trámite que la notificación de terminación. La terminación de los referidos nombramientos dentro del periodo de prueba no generará ningún tipo de indemnización ni compensación económica a favor del servidor (...)*

En la especie, Medios Públicos EP vinculó al señor Reinoso con un "nombramiento a plazo fijo de un año," vigente desde el 4 de mayo de 2018 hasta el 3 de mayo de 2019, como consta en el Anexo 3. Este nombramiento se adecua a los supuestos previstos en el artículo 36<sup>9</sup> numeral 2.2.1 y el artículo 37 de la Norma Interna de Administración y Regulación del Talento Humano de la Empresa Pública El Telégrafo EP. Tiene un plazo de un año, un periodo de prueba de 90 días y superado el tiempo de prueba, puede terminar con una notificación que se realice con, por lo menos, 30 días antes de que termine el plazo; en ausencia de esta notificación, el nombramiento se convierte en un nombramiento regular.

En el evento de que Medios Públicos EP quería desvincular al señor Reinoso, podría haberle notificado con la terminación del nombramiento durante el periodo de prueba que duró en los primeros 90 días o 30 días antes de que concluya el plazo del nombramiento. Ninguno de los dos supuestos se cumplió.

<sup>9</sup> Norma Interna de Administración y Regulación del Talento Humano de la Empresa Pública El Telégrafo EP. Art 36. Clases de nombramientos.- Existen dos clases de nombramientos:

2. Nombramiento para servidores públicos de carrera: Expedido al amparo de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y de la presente norma, y son:

2.1 Nombramiento Regular.- Sin nombramientos regulares o definitivos aquellos que se expidan para llenar vacantes mediante procesos de selección los mismos que tendrán carácter de indefinido. Los requisitos para el otorgamiento del nombramiento regular son.

2.1.1. Haber prestado servicio con nombramiento a plazo fijo en la Empresa Pública del Telégrafo EP; (...)

2.2 Nombramiento a Plazo Fijo - Son aquellos que son expedidos en los siguientes casos:

2.2.1. Los expedidos para los ciudadanos que habiendo ingresado por el proceso de selección de personal, se requiere de sus servicios por un plazo fijo, cuya duración no podrá exceder un año no renovable. La terminación de este nombramiento, una vez pasado el periodo de prueba, deberá notificarse cuando menos con 30 días de anticipación a culminarse el plazo, y de no hacerlo así se convertirá en un nombramiento regular. En caso de notificarse con la terminación se procederá con el pago de la bonificación por desahucio acorde a lo establecido en el Código del Trabajo, siempre y cuando el servidor hubiere superado los 90 días de prueba.

Por tanto, el nombramiento se convirtió en un "nombramiento regular o definitivo" por disposición del artículo 36 numerales 2.1 y 2.2.1 de la Norma Interna de Administración y Regulación del Talento Humano de la Empresa Pública El Telégrafo EP. El paso del tiempo obligaba a emitir un nombramiento regular en favor del servidor.

Sin embargo, el servidor fue desvinculado el 30 de abril de 2019, tres días antes de que concluya el plazo del nombramiento. De esta manera negaron su derecho al trabajo y a la estabilidad laboral que él alcanzó a lo largo del tiempo que permaneció en su puesto de trabajo

Del acto impugnado queda claro que el peticionario fue desvinculado de la Empresa, no hubo supresión de partida. se vulneró su derecho al trabajo y a la estabilidad laboral garantizado en los artículos 33 y 47 de la Constitución de la República, artículo 12 del Convenio 150 de la OIT y el artículo 27 de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

### **3.2.3. Obligación de emplear a personas con discapacidad en el sector público**

En el artículo 27 de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, los Estados partes, como Ecuador, han reconocido el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones, salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo y en el literal impone la obligación de "g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público".

Esta disposición, contiene una obligación positiva por lo cual el Estado debe emprender acciones que permitan incluir laboralmente a las personas con discapacidad en el sector público.

En el presente caso, Medios Públicos EP es una entidad que pertenece al Estado conforme los artículos 225 numeral 3 de la Constitución de la República y el artículo 4 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas; en consecuencia, se trata de un agente estatal que estaba obligado a desarrollar acciones para cumplir la obligación internacional de emplear a personas con discapacidad.

Cuando Medios Públicos EP otorgó el nombramiento a plazo fijo en favor del señor Reinoso, persona con discapacidad visual, el Estado estaba cumpliendo sus obligaciones internacionales en favor del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, sin embargo, en el momento en que desvinculó al trabajador, el Estado incurre en una conducta contraria a la obligación internacional que vulnera el derecho al trabajo de una persona con discapacidad.



### 3.2.4. Derecho a la Igualdad y no Discriminación por motivos de discapacidad

La Constitución de la República garantiza igualdad y no discriminación como un principio y como un derecho. En el artículo 11 numeral 2<sup>10</sup> incluye la igualdad como un principio, prohíbe la discriminación por discapacidad e impone la obligación de adoptar medidas de acción afirmativa que promueva la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. En el artículo 66<sup>11</sup> reconoce el derecho a la igualdad formal, material y no discriminación. En concordancia con estas normas, el artículo 35<sup>12</sup> incluye la obligación de ofrecer atención prioritaria a las personas con discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, CDPD, en el artículo 5<sup>13</sup> reconoce que todas las personas son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida, sin discriminación y los Estados deben asegurar la realización del derecho a la igualdad a través de ajustes razonables.

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad en el artículo 1 literal a)<sup>14</sup> incluye la obligación de

<sup>10</sup> Constitución de la República Art. 11 - El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

<sup>11</sup> Constitución de la República. Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas. 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación

<sup>12</sup> Constitución de la República Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

<sup>13</sup> Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Art. 5.- Igualdad y no discriminación

1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna

2. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.

3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.

4. No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

<sup>14</sup> Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad

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,



adoptar medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración en el empleo.

De la normativa descrita se desprende que en el Estado ecuatoriano, el derecho a la igualdad incluye la igualdad formal y la igualdad material o real. Para alcanzar la igualdad material o real es necesario contar con acciones afirmativas, "ajustes razonables" o "medidas", herramientas indispensables para tratar la diferencia y favorecer el pleno ejercicio y goce de los derechos de las personas con discapacidad.

Al respecto, la Corte Constitucional en la Sentencia N-258-15-SEP-CC publicada en el Suplemento del Registro Oficial N-605 de 12 de octubre de 2015, se refiere al trabajo y a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad y sostiene lo siguiente:

*Se advierte que en el presente caso, a la Sala no le correspondía realizar un mero análisis de legalidad en relación a la ley que regulaba en aquella época el servicio público y que efectivamente contemplaba la posibilidad de dar por terminado unilateralmente y a su vencimiento el contrato de servicios ocasionales, sino que resultaba necesario y obligatorio efectuar un análisis constitucional, en el marco de la situación de discapacidad de la accionante como perteneciente a un grupo de atención prioritaria. En tal razón, era preciso examinar su situación desde el momento mismo de la contratación, los instrumentos utilizados para ello, la función para la que fue contratada, cómo la decisión de dar por terminado su contrato podía afectarla, en definitiva, revisar si la entidad garantizó o no sus derechos y su dignidad; además, debió considerar integralmente el conjunto de instrumentos que regulaban la materia y que han sido promulgados justamente para proveer a este grupo de ciudadanos una atención prioritaria y una protección especial, a fin de garantizarles una verdadera igualdad en el trabajo, tal como certeramente lo determinó en primera instancia el Tribunal Primero de Garantías Penales de Santo Domingo de los Tsáchilas. No considerar dichos parámetros y la normativa nacional e internacional señalada, incidió claramente en que la Sala parta de un hecho fáctico equivocado- que los funcionarios con discapacidad se encuentran en las mismas condiciones que otros funcionarios que no están en situación de vulnerabilidad- lo cual significó que se llegue a conclusiones obviamente equivocadas, como la determinación de que no existían derechos constitucionales vulnerados y que por tanto no era procedente la acción de protección; decisión que a todas luces ha puesto a la accionante en evidente situación de vulnerabilidad.*

No es posible garantizar el derecho a la igualdad sin considerar las diferencias.

---

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;

-113-67  
8

#### **3.2.4.1. De los estándares internacionales de Derechos Humanos: Respeto de las personas con discapacidad**

El *Corpus Iure* que recoge todos los estándares internacionales de derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, establece en su artículo 1: “*Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...)*”.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el literal c) del artículo 3 relativo a los principios generales promueve la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; en concordancia con el numeral 2 del artículo 5 que establece: “*Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo*” y, finalmente, el artículo 17 *ibidem* destaca que: “*Toda persona con discapacidad tiene derecho a que se respete su integridad física y mental en igualdad de condiciones con las demás*”.

Para el Relator Especial de las Naciones Unidas en cuestión de Derechos Humanos y Personas con Discapacidad, hablar de inclusión en la sociedad de este grupo de atención reforzada, es reconocer el respeto a sus Derechos Humanos y dignidad. En esa misma línea la UNESCO sostiene que los Estados deben fomentar su desarrollo y garantizar sus derechos desde un enfoque inclusivo, el cual conlleva asumir los cambios de paradigmas que explican actualmente la discapacidad, comprendiendo las barreras que limitan la actividad y restringen la participación de las personas con discapacidad, en un marco de respeto y reconocimiento de derechos que involucra al resto del conjunto social.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha manifestado que la discapacidad no se define exclusivamente por la presencia de una deficiencia física, intelectual, mental o sensorial, sino que se interrelaciona con las barreras o limitaciones que socialmente existen para que las personas puedan ejercer sus derechos de manera efectiva. Los tipos de límites o barreras que comúnmente encuentran las mismas en la sociedad son a decir de la Corte: barreras físicas o arquitectónicas, comunicativas, actitudinales, laborales o socio económicas<sup>15</sup>, lo que conlleva el reto de eliminar toda brecha que no garantiza los derechos de las personas con discapacidad, reto que no solo convoca a las instituciones públicas, sino debe garantizar en todo espacio público y privado, buscando su inclusión, equiparación de oportunidades e integración social y laboral.

#### **3.2.4.2. Protección sustantiva reforzada al tratarse de un grupo históricamente discriminado**

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, instrumentos de los cuales es parte Ecuador desde el año 2008, protegen los derechos de las personas con discapacidad. Se reafirma que todas las personas, cualquiera que sea su discapacidad, pueden gozar de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales. La Convención y cada uno de sus artículos se basan en ocho principios rectores:

- El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- La no discriminación;
- La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- La igualdad de oportunidades;
- La accesibilidad;
- La igualdad entre el hombre y la mujer;
- El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

La Convención está supervisada por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). Los Estados Parte le deben presentar periódicamente, a través del Secretario General de las Naciones Unidas, un informe exhaustivo sobre las medidas adoptadas para cumplir las obligaciones conforme la Convención y sobre los progresos alcanzados al respecto en el plazo de dos años contado a partir de la entrada en vigor de la Convención en el Estado Parte, como es el Estado ecuatoriano.

Los tratados internacionales de derechos humanos imponen a los Estados Parte doble obligación. Una obligación en favor de las personas que se encuentran en su territorio y otra en la comunidad internacional donde el Estado deberá rendir cuentas sobre las acciones realizadas para garantizar los derechos de las personas.

Con estos elementos, a continuación analizaremos el memorando con el cual se desvinculó al servidor Reinoso y el Informe Técnico GAF-DTH-DE-2019-017 13 de mayo de 2019, para determinar si en el presente caso existe discriminación;

- **Memorando Nr-MPEP-GAF-2019-0188-M de 30 de abril de 2019. Anexo 5**

El señor Reinoso fue separado de la institución a través del Memorando Nr-MPEP-GAF-2019-0188-M de 30 de abril de 2019 donde se informa la decisión de desvincularle de los Medios Públicos EP. En este documento no se encuentran ninguna referencia, ni análisis sobre su condición de discapacidad y su condición de grupo de atención prioritaria. En consecuencia, es evidente que el empleador no consideró la diferencia (discapacidad) ni la obligación de dar atención prioritaria a las personas con discapacidad.

- **Informe Técnico GAF-DTH-DE-2019-017 13 de mayo de 2019. Anexo 6**

Medios Públicos EP en el Informe Técnico GAF-DTH-DE-2019-017 (sin fecha) preparado en respuesta al Oficio N- CONADIS-PRE-2019-0365 de 13 de mayo de 2019 respecto a la vinculación y desvinculación del señor Reinoso dijo lo siguiente:

*"...se puede identificar que la Gerencia General se encuentra facultada para administrar los procesos de desvinculación, basados en el principio constitucional de libre contratación, productividad y eficiencia en la gestión.*

-114-267  
d



**Defensoría  
del Pueblo**

El Defensor del Pueblo es un organismo autónomo

*En las disposiciones citadas además, no se efectúa una excepción expresa para el caso de desvinculación de personas que se encuentran en situación de discapacidad,..." (Pg, 16 párrafo 2 y 3.)*

*4. Conclusiones: Como se demuestra en la normativa y argumentos citados en este informe, la desvinculación del ex servidor REINOSO MERA WILSON BLADIMIR, responde al proceso de optimización solicitado por las autoridades de las Presidencia de la República y EMCO EP para todas las empresas e instituciones del Estado, por lo que no se trata de una situación particular, ni discriminatoria, puesto que incluye además a otras 58 personas que ya han sido notificadas (...)*

*Con esto queda demostrad, que, no existe evidencia, ni duda razonable, de que se hayan violentado los derechos del ex servidor, por lo que la aplicación del Art. 4<sup>15</sup> de la Ley Orgánica de Discapacidades, no sería aplicable en este caso. (Anexo 6 pg. 18)*

A criterio de Medios Públicos EP, no están obligados a aplicar el principio ni el derecho a la igualdad y no discriminación; y afirman que, no existe norma que impida la desvinculación de una persona con discapacidad, que no hay vulneración de derechos y que *"no se trata de una situación particular, ni discriminatoria, puesto que incluye además a otras 58 personas que ya han sido notificadas.*

Esto a pesar de que por mandato del artículo 11 numeral 3 de la Constitución de la República. "Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación" y que el artículo 18 de la Ley Orgánica de Empresas Pública dispone que: "Las normas relativas a la prestación de servicios contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren". A pesar de lo afirmado, por mandato constitucional y legal, Medios Públicos EP no está exenta de aplicar leyes especiales y Convenios internacionales en casos, como el analizado.

Si analizamos los argumentos dados por Medios Públicos EP, siguiendo el razonamiento de la Corte Constitucional, puede ser calificado como un **hecho fáctico equivocado** porque al no considerar la discapacidad del servidor Reinoso, debidamente calificada y conocida por el empleador desde que ingresó a la entidad, fue tratado como otros servidores que no se encuentran en la misma situación de vulnerabilidad que él.

---

<sup>15</sup> Ley Orgánica de Discapacidades

Art. 4.- Principios fundamentales.- La presente normativa se sujeta y fundamenta en los siguientes principios

1. No discriminación: ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad.

La acción afirmativa será toda aquella medida necesaria, proporcional y de aplicación obligatoria cuando se manifieste la condición de desigualdad de la persona con discapacidad en el espacio en que goce y ejerza sus derechos; tendrá enfoque de género, generacional e intercultural: (...)

Al ignorar la diferencia expresada en la discapacidad del servidor, se aplicaron normas con criterios generales que parecen ser neutros pero que al no considerar la diferencia ocasionan exclusión y negación del derecho al trabajo de una persona con discapacidad. Conforme la doctrina de los derechos humanos, esto debe ser calificado como **discriminación indirecta** y por disposición del artículo 2 de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>16</sup> es una forma de **discriminación por motivos de discapacidad** contraria al artículo 5 de la misma Convención que garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación.

La persona que soporta las consecuencias de la decisión de desvincularle de Medios Públicos EP, vive un impacto personal y colectivo, no tuvo protección efectiva contra discriminación. La desvinculación afecta al señor Reinoso en su proyecto de vida, en su condición de persona con dignidad. Existe un impacto colectivo porque se generan condiciones desfavorables para las demás personas con discapacidad. El trato dado en la Empresa Pública envía un mensaje equivocado a la sociedad que permite mantener el estado de exclusión en el que históricamente han estado las personas con discapacidad y no atiende la obligación de ofrecer atención prioritaria a las personas con discapacidad como dispone el artículo 35 de la Constitución de la República.

Existe discriminación por motivos de discapacidad que trae como resultado la negación del derecho al trabajo a la igualdad y no discriminación.

### 3.3. Vulneración de Derechos Humanos

La obligación de garantizar los derechos humanos corresponde al Estado, como dispone el artículo 1<sup>7</sup> de la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos, y el artículo 11, numeral 9 de la Constitución de la República<sup>18</sup>.

Solo el Estado es responsable de respetar, garantizar y satisfacer los derechos humanos, y, en sentido estricto, solo el Estado puede violar estos derechos. Este es el principio general. Todos los agentes estatales están obligados a ejercer sus atribuciones encaminando sus acciones hacia el efectivo ejercicio y goce de los derechos de las personas.

<sup>16</sup> Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Por "discriminación por motivos de discapacidad" se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

<sup>17</sup> Convención Interamericana sobre Derechos Humanos

Art. 1.- Obligación de Respetar los Derechos

1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social

2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.

<sup>18</sup> Art. 11 "9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución."

115.24  
D.

En el presente caso, Medios Públicos EP es una entidad que pertenece al Estado, de conformidad con el artículo 225 numeral 3 de la Constitución de la República y el artículo 4 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas; en consecuencia, se trata de un agente estatal que estaba obligado a desarrollar acciones que permitan cumplir la obligación internacional de emplear a personas con discapacidad.

Sin embargo, como consta del análisis que precede, sus acciones han dado como resultado un acto de discriminación por motivos de discapacidad que ha negado el derecho al trabajo del señor Reinoso, por tanto, existe una vulneración de derechos humanos.

### **3.4. Inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado.**

Al amparo del artículo 88 de la Constitución de la República, la presente acción de protección ha sido planteada porque en el caso presentado existe vulneración de derechos constitucionales, como se explica a lo largo de la demanda. Por tanto, esta garantía jurisdiccional es la vía adecuada.

Al respecto, la Corte Constitucional, en la Sentencia N-157-12-SEP-CC dictada el 17 de abril de 2012 dictada dentro del caso N- 0556-10-EP, dijo lo siguiente:

*El carácter cautelar de residualidad o subsidiaridad de la acción de protección hace que la misma se vuelve viable en forma directa, solo cuando no exista un proceso judicial mejor y más beneficioso para la persona que propone la demanda, pues se entiende que esta acción solamente procede cuando la persona afecta en sus derechos constitucionales no disponga de otro medio de defensa judicial; sin embargo, en el artículo 88 de la Constitución de la República no se le da a la acción de protección el carácter de residual o subsidiaria, como aparentemente lo hace la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, debiendo primar en este caso la voluntad del constituyente por encima de cualquier contradicción en una norma secundaria o cualquier ambigüedad del texto; además, y como criterio fundamental, se debe observar el principio de supremacía de la Constitución, que señala: "La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otro del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia probatoria..."*

*Recordemos que el artículo 1 de la Constitución del Estado define a nuestro país como un Estado constitucional de derechos y justicia, entre otros, constitucional porque la norma de normas es de aplicación directa por cualquier persona, autoridad o juez, razón por la cual, al considerarse una norma vinculante de estricto cumplimiento, se creó una autoridad competente para sancionar su incumplimiento, que en este caso viene a ser la Corte Constitucional. El origen de la Constitución es fuertemente materializada, debido a que emana de una Asamblea Constituyente, enmarcándose dentro del paradigma actual del derecho constitucional.*

Además, esta acción de protección procede porque no incurre en ninguna de las causales

de improcedencia prevista en el artículo 42 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

#### IV. LUGAR DONDE SE PUEDE HACER CONOCER LA ACCION A LA PERSONA O ENTIDAD ACCIONADA

- a) Gerente General de la Empresa Pública de Medios Públicos de Comunicación del Ecuador, Medios Públicos EP, domiciliado en la avenida San Salvador E-6-49 y Eloy Alfaro, edificio Medios Públicos.
- b) Procurador General del Estado, doctor Íñigo Salvador Crespo, domiciliado en la avenida Amazonas N39-123 y Arizaga, de esta ciudad de Quito.

#### V. LUGAR DONDE HA DE NOTIFICARSE A LAS PERSONAS ACCIONANTES Y A LA AFECTADA.

La Coordinación General Defensorial Zonal 9 y el señor Wilson Bladimir Reinoso Mera serán notificados en el los siguientes correos electrónicos: [aperalta@dpe.gob.ec](mailto:aperalta@dpe.gob.ec) o [rveloz@dpe.gob.ec](mailto:rveloz@dpe.gob.ec) . en el casillero judicial N- 5676 de la Defensoría del Pueblo, ubicada en las calles Juan León Mera N-21-152 entre Robles y Vicente Ramón Roca, edificio Santa Prisca.

#### VI. DECLARACIÓN DE QUE NO SE HA PLANTEADO OTRA GARANTÍA CONSTITUCIONAL O SOLICITUD DE MEDIDAS CAUTELARES

En atención del artículo 10 numeral 6 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional informamos que no hemos presentado otras garantías o medidas cautelares por los mismos actos u omisiones contra la misma institución y con la misma pretensión.

#### VII. ELEMENTOS PROBATORIOS

Los elementos probatorios son los siguientes:

- a) Copia certificada del carnet emitido por el CONADIS, de donde se desprende que el señor Wilsón Bladimir Reinoso Mera. es una persona con discapacidad. Anexo 2.
- b) Copia certificado de la acción de personal emitida por la empresa Medios Públicos EP en favor del señor Wilsón Bladimir Reinoso Mera. Anexo 3
- c) Copia certificado del Informe Técnico N-MPEP-DTH-2018-016 de 4 de mayo de 2018 elaborado por la Dirección de Talento Humano de Medios Públicos EP. previo a la contratación Anexo 4.
- d) Copia certificada del memorando Nr-MPEP-GAF-2019-0188-M de 30 de abril de 2019, suscrito por el Gerente Administrativo Financiero. Anexo 5.
- e) Copia certificada del Informe Técnico GAF-DTH-DE-2019-017, elaborado por la

Dirección de Talento Humano de Medios Públicos EP en respuesta a requerimiento de CONADIS, luego de la desvinculación. Anexo 6

- f) Testimonio del señor Wilsón Bladimir Reinoso Mera con cédula de ciudadanía N-1714403464

### VIII. PETICIÓN

Con estos antecedentes y al amparo de lo que establecen los Arts. 86 y 88 de la Constitución de la República y 39 a 42 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, acudo ante usted, señora Jueza y solicito:

- 8.1 En sentencia, declare vulnerado el derecho a la igualdad y no discriminación, al trabajo y a la estabilidad laboral conforme lo previsto en los artículos 11, 66, 33, 47 numeral 5 y 35 de la Constitución de la República.

Artículo 27, 2 y 5 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Artículo 1 numeral 2 del Convenio 159 de la OIT;

Artículo 1 literal a) de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

- 8.2 En consecuencia, como reparación integral solicitamos que:

- 8.2.1 Se deje sin efecto el memorando Nr-MPEP-GAF-2019-0188-M de 30 de abril de 2019, suscrito por el Gerente Administrativo Financiero.

- 8.2.2 Se restituya al trabajo al señor Wilson Bladimir Reinoso Mera, con cédula de ciudadanía número 1714403464, para lo cual la Empresa Pública de Medios Públicos de Comunicación del Ecuador, Medios Públicos EP, le reintegrará y emitirá el correspondiente nombramiento regular o definitivo de conformidad con la normativa aplicable.

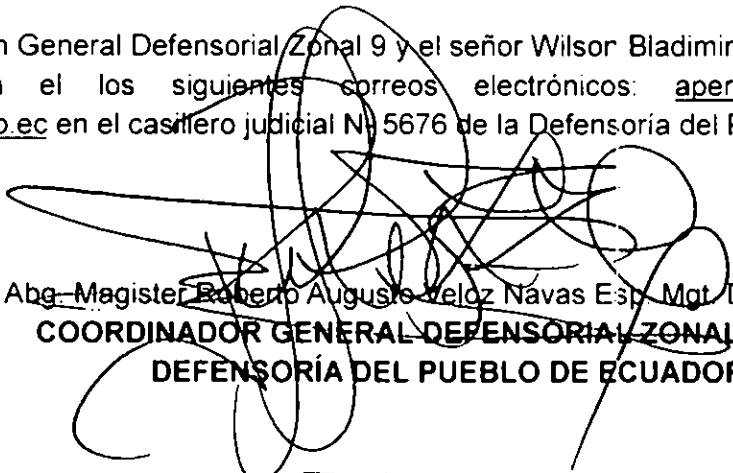
El Juez de la causa otorgará un plazo razonable dentro del cual, luego de dictada la sentencia, Medios Públicos EP deberán cumplir con esta disposición.


- 8.2.3 La Empresa Pública de Medios Públicos de Comunicación del Ecuador, Medios Públicos EP realizará ajustes razonables a fin de que el servidor puede desarrollar sus funciones en condiciones de accesibilidad: esto es, retirar obstáculos, contar con herramientas físicas para el trabajo, generar condiciones de inclusión que garanticen el desempeño laboral en condiciones de igualdad.



La doctora Aide Peralta Zambrano, servidora de esta institución, actuará en calidad de abogada defensora, quién suscribirá cuanto escrito sea necesario en defensa de este caso. Adjunto credencial de abogada.

La Coordinación General Defensorial Zonal 9 y el señor Wilson Bladimir Reinoso Mera serán notificados en el los siguientes correos electrónicos: [aperalta@dpe.gob.ec](mailto:aperalta@dpe.gob.ec) o [rveloz@dpe.gob.ec](mailto:rveloz@dpe.gob.ec) en el casillero judicial N° 5676 de la Defensoría del Pueblo.

  
Abg. Magister ~~Roberto Augusto Veloz Navas~~ Esp. Mgt. Ddhh  
**COORDINADOR GENERAL DEFENSORIAL ZONAL 9**  
**DEFENSORÍA DEL PUEBLO DE ECUADOR**

  
Wilson Bladimir Reinoso Mera,  
CC. 1714403464

**PERSONA CON DISCAPACIDAD - TRABAJADOR**

  
Dra. Aide Peralta Zambrano  
**ESPECIALISTAS TUTELAR 3**  
**DEFENSORÍA DEL PUEBLO DE ECUADOR**