



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y

POLÍTICAS ESCUELA DE DERECHO

CARRERA DE DERECHO

**DESPIDO INTEMPESTIVO DISCRIMINATORIO A PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**

AUTOR:

JACKSON ALBERTO GAMBARROTTI SUAREZ

TUTOR:

ABG. ÁNGEL PEÑAFIEL ESPINOZA, MGS

AÑO

GUAYAQUIL, ABRIL DEL 2021



ANEXO XI.- FICHA DE REGISTRO DE TRABAJO DE TITULACIÓN

REPOSITORIONACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TRABAJO DE TITULACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	DESPIDO INTEMPESTIVO DISCRIMINATORIO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	JACKSON ALBERTO GAMBARROTTI SUAREZ		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	ABG. ÁNGEL PEÑAFIEL ESPINOZA, MGS		
INSTITUCIÓN:	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL		
UNIDAD/FACULTAD:	JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	DERECHO		
GRADO OBTENIDO:	TERCER NIVEL		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	ABRIL DEL 2021	No. DE PÁGINAS:	89
ÁREAS TEMÁTICAS:	LABORAL		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Despido intempestivo, Discapacidad, Discriminación, Constitución de la República del Ecuador Keywords: Untimely dismissal, Disability, Discrimination, Constitution of the Republic of Ecuador		
<p>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): El propósito de mi investigación es dar a conocer los derechos que, en las normas y leyes, poseen en el ámbito laboral ecuatoriano las personas que sufren con alguna clase de Discapacidad, lo cual que por su condición no deben ser objeto de discriminación alguna mucho menos como para que sean objeto de un despido por esa causa.</p> <p>El objetivo es demostrar que, tanto en la ley de discapacidades como en otras leyes vigentes, existe la propuesta de crecimiento en varios niveles tanto en el profesional como en el laboral y por ende el trato debe ser igualitario sin</p>			

discriminación alguna, tener como objetivo pleno hacer cumplir las disposiciones legales establecidas y respaldadas por nuestra constitución.

Podemos indicar que nuestra tesis está enfocada en la protección e inclusión de los derechos de personas que forman los grupos vulnerables para que tengan los mismos derechos y obligaciones vigentes en nuestra Constitución. /

The purpose of my research is to make known the rights that, in the norms and laws, people who suffer with some kind of Disability have in the Ecuadorian labor environment, which due to their condition should not be subject to any discrimination, much less as to be subject to a dismissal for that reason.

The objective is to demonstrate that, both in the disability law and in other laws in force, there is a proposal for growth at various levels both in the professional and in the workplace and therefore the treatment must be equal without any discrimination, have as its full objective enforce the legal provisions established and supported by our constitution.

We can indicate that our thesis is focused on the protection and inclusion of the rights of people who form vulnerable groups so that they have the same rights and obligations in force in our Constitution.

ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0982061796	E-mail: jack25gs@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	
	Teléfono:	
	E-mail:	



**ANEXO XII.- DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y DE AUTORIZACIÓN DE LICENCIA GRATUITA
INTRANSFERIBLE Y NO EXCLUSIVA PARA EL USO NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES
NO ACADÉMICOS**

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

LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES NO ACADÉMICOS

Yo **GAMBAROTTI SUAREZ JACKSON ALBERTO**, con C.I. **No0925909053**, certifico que los contenidos desarrollados en este trabajo de titulación, cuyo título es "**DESPIDO INTEMPESTIVO DISCRIMINATORIO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**" son de mi absoluta propiedad y responsabilidad, en conformidad al Artículo 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN*, autorizo a la utilización de una licencia gratuita intransferible, para el uso no comercial de la presente obra a favor de la Universidad de Guayaquil.

GAMBAROTTI SUAREZ JACKSON ALBERTO

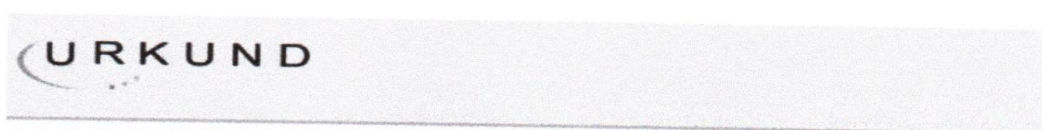
C.I.No. 0925909053



ANEXO VII.- CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD

Habiendo sido nombrado **ABG. ÁNGEL PEÑAFIEL ESPINOZA**, tutor del trabajo de titulación certifico que el presente trabajo de titulación ha sido elaborado por **JACKSON ALBERTO GAMBARROTTI SUAREZ**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DEL ECUADOR**.

Se informa que el trabajo de titulación: **DESPIDO INTEMPESTIVO DISCRIMINATORIO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**, ha sido orientado durante todo el periodo de ejecución en el programa antiplagio (URKUND) quedando el 3% de coincidencia.



Urkund Analysis Result

Analysed Document: Tesis Jackson Gambarrotti.docx (D97146288)
Submitted: 3/3/2021 11:36:00 PM
Submitted By: angel.penafiele@ug.edu.ec
Significance: 3 %

Sources included in the report:

tesis 5.0 jack.docx (D80549830)
 tesis para urkund ANDRES PACHECO.docx (D96554586)
 PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MACHADO SANTIN LIGIA NOEMI.docx (D92885651)

Instances where selected sources appear:

11

REVISION DE ANTIPLAGIO

<https://secure.arkund.com/old/view/92714854-194494-452330#BcExCoBADATAv6ReZGMueOtXxEIOISu0sRT/7sxr12Pz4iScDnciAynUgiqIUEAJTSvs6efdj962u+02c+A4Vp+SkVK4CuP7AQ==>

ANGEL ALBERTO PENAFIEL ESPINOZA
 Firmado digitalmente por ANGEL ALBERTO PENAFIEL ESPINOZA
 Fecha: 2021.03.09 18:39:27 -05'00'

Abg. Ángel Peñafiel Espinoza, MGs
 NOMBRE COMPLETO DEL DOCENTE TUTOR
 C.I. 0917329245



ANEXO VI. - CERTIFICADO DEL DOCENTE-TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS CARRERA DE DERECHO

Guayaquil, 8 de marzo del 2021

Sr.

DR. JAIME HURTADO DEL CASTILLO. PH.D
DIRECTOR (A) DE LA CARRERA DE DERECHO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Ciudad. -

De mis consideraciones:

Envío a Ud. el Informe correspondiente a la tutoría realizada al Trabajo de Titulación (**DESPIDO INTEMPESTIVO DISCRIMINATORIO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**) del estudiante **JACKSON ALBERTO GAMBARROTTI SUAREZ**, indicando que ha(n) cumplido con todos los parámetros establecidos en la normativa vigente:

- El trabajo es el resultado de una investigación.
- El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.
- El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.
- El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se adjunta el certificado de porcentaje de similitud y la valoración del trabajo de titulación con la respectiva calificación.

Dando por concluida esta tutoría de trabajo de titulación, **CERTIFICO**, para los fines pertinentes, que el (los) estudiante (s) **JACKSON ALBERTO GAMBARROTTI SUAREZ** está (n) apto (s) para continuar con el proceso de revisión final.

Atentamente,

ANGEL ALBERTO
PENAFIEL ESPINOZA

Firmado digitalmente por ANGEL
ALBERTO PENAFIEL ESPINOZA
Fecha: 2021.03.15 09:32:35 -05'00'

Abg. Ángel Peñafiel Espinoza, MGs
TUTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN
C.I. 0917329245
FECHA: 9/03/2021



ANEXO VIII.- INFORME DEL DOCENTE REVISOR

Guayaquil, 23 de marzo del 2021

Ab.

Jaime Hurtado del Castillo, Mgs.

DIRECTOR (A) DE LA CARRERA DE DERECHO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Ciudad. -

De mis consideraciones:

Envío a ud. El informe correspondiente a la REVISIÓN FINAL del Trabajo de Titulación "DESPIDO INTEMPESTIVO DISCRIMINATORIO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA" del estudiante: Gambarrotti Suárez Jackson Alberto.

Las gestiones realizadas me permiten indicar que el trabajo fue revisado considerando todos los parámetros establecidos en las normativas vigentes, en el cumplimiento de los siguientes aspectos:

Cumplimiento de requisitos de forma:

El título tiene un máximo de 11 palabras.

La memoria escrita se ajusta a la estructura establecida.

El documento se ajusta a las normas de escritura científica seleccionadas por la Facultad.

La investigación es pertinente con la línea y sub líneas de investigación de la carrera.

Los soportes teóricos son de máximo 5 años.

La propuesta presentada es pertinente.

Cumplimiento con el Reglamento de Régimen Académico:

El trabajo es el resultado de una investigación.

El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.

El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.

El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se indica que fue revisado, el certificado de porcentaje de similitud, la valoración del tutor, así como de las páginas preliminares solicitadas, lo cual indica el que el trabajo de investigación cumple con los requisitos exigidos.

Una vez concluida esta revisión, considero que el estudiante está apto para continuar el proceso de titulación. Particular que comunicamos a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,



LYONEL FERNANDO
CALDERON TELLO

Dr. Lyonel Fernando Calderón Tello, Ph.D.

REVISOR DE TESIS

C.I: 0914357835

DEDICATORIA

Dedico este gran logro a mi madre Alba Gloria Suarez una gran mujer que siempre estuvo presente con su apoyo incondicional, su alegría, su amor y enseñanza constante, que siempre me motivo a tener metas y a conquistarlas.

A mi padre Carlos Alberto Gambarrotti quien ha sido mi ejemplo a seguir, un gran profesional que siempre vi como ejemplo y como una meta alcanzar, poder servir a las personas con la misma simpatía y cordialidad y ser de igual un buen profesional.

A mi esposa Elizabeth Katherine Chávez quien ha estado presente en esta larga travesía que me propuse de alcanzar mi sueño y terminar mi carrera, ha sido mi motivación en esta constante lucha de alcanzar mi meta, con tantas dificultades que trae la vida siempre ha estado a mi lado impulsándome a no rendirme y seguir hasta el final, agradezco a verla conocido y a más que ser mi esposa el haber ocupado el puesto de una gran persona y amiga dentro de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A DIOS

Estoy muy agradecido a mi dios, por permitirme seguir en esta vida y con ello seguir cumpliendo las metas que en un determinado momento me las propuse y junto a él las iré cumpliendo una a una.

A MIS PADRES

Siempre estaré agradecido con la vida por haberme permitido nacer donde nací y tener los padres que tengo, sin toda la enseñanza que ellos me brindaron desde pequeño, a andar siempre por el camino del bien, a no ser conformista y a tener siempre sueños y metas y nunca darme por vencido a pesar de que todo se vea complicado a mi alrededor, si no hubiera tendido la enseñanza de mis queridos padres, no estuviera donde estoy ni fuera lo que soy, muchas gracias por siempre estar hay.

TUTOR DE LA TESIS

Muchas gracias por darme su apoyo, aconsejándome he impartíendome sus conocimientos para poder terminar nuestra tesis y que sea reflejo de nuestro arduo trabajo junto a usted.

AB. CARLOS GEOVANNY GAMBAROTTI

Muchas gracias por darme innumerables consejos a lo largo de mi carrera y estar aconsejándome luchar hasta el final y sentirme en este momento feliz de poder compartir este logro gracias a ti.

A MI TRIBUNAL

Porque gracias a ellos podremos obtener nuestro tan anhelado título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

Tabla de Contenido

Tabla de Contenido

DEDICATORIA.....	viii
AGRADECIMIENTO.....	ix
Tabla de Contenido	xi
Índice de Tablas.....	xv
Índice de Gráficos.....	xvi
Lista de Anexos	xvii
Introducción.....	1
Capítulo 1	3
El Problema	3
Líneas de Investigación	3
Planteamiento del Problema.....	4
Justificación e Importancia.....	5
Generales	6
Específico	7
Delimitación	7
Capítulo II	9
2.1. Marco Teórico.....	9
2.1.1. Antecedentes de la Investigación.....	9
2.1.2. fundamentación teórica	10

2.1.3. Antecedentes Históricos	10
2.1.3.1. Derecho Laboral.....	10
2.1.4. La Evolución del Derecho Laboral en el Ecuador	12
2.1.4.1 La Constitución del Ecuador	12
2.1.5. Principios Generales de los Trabajadores	14
2.1.5.1. Principio Protector:	14
2.1.5.2. La regla de la norma más favorable:	15
2.1.5.3 La regla de la condición más beneficiosa:.....	15
2.1.5.4. Principio de Obligatoriedad de Trabajo:	16
2.1.5.5. Principio de la Primacía de la Realidad “Laboral”:	16
2.1.5.6. Principio de Irrenunciabilidad:.....	17
2.1.5.7. Principio de Razonabilidad:	18
2.1.5.8. Principio de Estabilidad Laboral:	18
2.1.5.9. Principio de Libertad de los Trabajadores:	19
2.1.6. Vida Digna del Trabajador:	20
2.2. Marco Contextual	21
2.3. Marco Conceptual	23
2.3.1. Discapacidad:	23
2.3.2. Discriminación:	24
2.3.3. Derecho al Trabajo:	24
2.3.4. Derecho de los Trabajadores:.....	24
2.3.5. Trabajador	25

2.3.6. Remuneración:.....	25
2.3.7. Despido Intempestivo:	26
2.3.8. Indemnización:.....	27
2.4. Marco Legal	27
2.4.1. Instrumentos Internacionales:	27
2.4.2. Constitución de la República del Ecuador:.....	29
2.4.3. Acuerdos Ministeriales. -.....	30
Capitulo III.....	32
Marco Metodológico	32
Materiales y Métodos	32
Método Deductivo.....	33
Método Inductivo	33
Método Cuantitativo	33
Método Científico.....	33
Método Empírico	34
Población y Muestra.....	34
Análisis e Interpretación de Resultados.....	36
Encuesta	36
Capítulo IV.....	46
Propuesta de la Investigación.....	46
Conclusión	48
Recomendación	49

	xiv
Referencias Bibliográficas	51
Consultas.....	57
Anexos	58

Índice de Tablas

Tabla 1	5
Tabla 2	9
Tabla 3	35
Tabla 4	35
Tabla 5	35
Tabla 6	36
Tabla 7	38
Tabla 8	40
Tabla 9	41
Tabla 10	43
Tabla 11	44

Índice de Gráficos

Grafico 1 El Estado garantista de derechos	37
Grafico 2 Derechos Irrenunciables.....	39
Grafico 3 Derecho al acondicionamiento del lugar de trabajo	40
Grafico 4 Justificación del Despido	42
Grafico 5 Derecho a la Indemnización	44
Grafico 6 Tener a cargo	45

Índice de Anexos

Anexo No. 1 Preguntas de encuesta 58

**ANEXO XIII.- RESUMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN (ESPAÑOL)****FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**

CARRERA DE DERECHO**“DESPIDO INTEMPESTIVO DISCRIMINATORIO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA
LEGISLACIÓN ECUATORIANA”****Autor: GAMBAROTTI SUAREZ JACKSON ALBERTO****Tutor: Abg. Ángel Peñafiel Espinoza, MGs****Resumen**

El propósito de mi investigación es dar a conocer los derechos que, en las normas y leyes, poseen en el ámbito laboral ecuatoriano las personas que sufren con alguna clase de Discapacidad, lo cual que por su condición no deben ser objeto de discriminación alguna mucho menos como para que sean objeto de un despido por esa causa.

El objetivo es demostrar que, tanto en la ley de discapacidades como en otras leyes vigentes, existe la propuesta de crecimiento en varios niveles tanto en el profesional como en el laboral y por ende el trato debe ser igualitario sin discriminación alguna,

tener como objetivo pleno hacer cumplir las disposiciones legales establecidas y respaldadas por nuestra constitución.

Podemos indicar que nuestra tesis está enfocada en la protección e inclusión de los derechos de personas que forman los grupos vulnerables para que tengan los mismos derechos y obligaciones vigentes en nuestra Constitución.

Palabras Claves: Despido intempestivo, Discapacidad, Discriminación, Constitución de la República del Ecuador



ANEXO XIV.- RESUMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN (INGLÉS)
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA: DE DERECHO II

**“INTEMPESTIVE DISCRIMINATORY DISMISSAL OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN ECUADORIAN
LEGISLATION”**

Author: Gambarrotti Suarez Jackson Alberto

Advisor: Abg. Ángel Peñafiel Espinoza, MGs

Abstract

The purpose of my research is to make known the rights that, in the norms and laws, people who suffer with some kind of Disability have in the Ecuadorian labor environment, which due to their condition should not be subject to any discrimination, much less as to be subject to a dismissal for that reason.

The objective is to demonstrate that, both in the disability law and in other laws in force, there is a proposal for growth at various levels both in the professional and in the workplace and therefore the treatment must be equal without any discrimination, have as its full objective enforce the legal provisions established and supported by our constitution.

We can indicate that our thesis is focused on the protection and inclusion of the rights of people who form vulnerable groups so that they have the same rights and obligations in force in our Constitution.

Keywords: Untimely dismissal, Disability, Discrimination, Constitution of the Republic of Ecuad

Introducción

El tema presente en esta tesis, es de fundamental trascendencia en nuestra legislación, ya que es menester del Estado velar por los derechos de los individuos que sufren esta condición, adoptando políticas públicas a su favor en todos los ámbitos.

Se debe partir del punto que este grupo de personas por un buen lapso de tiempo dentro de nuestra historia, fueron excluidas y marginadas de la sociedad, inclusive fueron objeto de marginación por sus propias familias encontrándose en situaciones deplorables, es por esto que el Estado debe velar por los derechos de estas personas y que se pueda consagrar lo tal denominado en nuestra constitución garantistas de derechos, que es lo considerado el Buen vivir, en donde dichos derechos fundamentales son considerados como esenciales para que puedan tener una vida plena dentro de la sociedad sin ninguna clase de discriminación.

En alusión a este asunto, el Estado estima a los individuos con discapacidades, dentro del grupo vulnerable de atención prioritaria, o sea que deben ser atendidos de forma efectiva y conveniente por parte del Estado Ecuatoriano.

Se debe tomar en consideración que en los últimos años se ha venido mejorando la situación para los individuos que sufren alguna clase de discapacidad, es tanto así que incluso se creó la Ley Orgánica de Discapacidades, la misma que está encargada de hacer respetar los derechos este grupo vulnerable.

Debemos indicar que entre los derechos que les otorga esta nueva legislación a los individuos con alguna clase de discapacidad, se encuentra el derecho al trabajo, el cual

todos sabemos que es uno de los derechos fundamentales que debe tener toda persona para poder subsistir dentro de la sociedad y poder brindarle una vida digna a su familia.

Dentro del ámbito laboral, nuestra legislación establece que el trabajo será de libre elección y aceptado por el trabajador, pero la realidad es otra, ya que una persona por la necesidad de subsistir y al buscar un trabajo se ve forzada a realizar labores que no son de su total elección y que muchas veces no están ni siquiera preparados para realizarlos por lo tanto se ven obligados a realizar trabajos en contra de sus aspiraciones profesionales.

Es aquí que el Estado viendo la realidad que vive nuestro trabajador, se ha visto obligado a crear normativas legales que velen por su protección, garantizando el trato justo e igualitario, en el que no se encuentre presente la figura de la discriminación y se pueda consagrar la tan anhelada libertad laboral.

He aquí nuestro objetivo, lograr que estas leyes laborales a favor de las personas con alguna clase de discapacidad no queden solo plasmadas en un documento, sino que se apliquen en el diario vivir, en donde hoy por hoy los individuos con discapacidades siguen siendo objeto de discriminación en determinadas empresas privadas, en donde le trunca su libertad laboral violentando lo establecido en nuestra Constitución en su artículo 33 donde garantiza el trabajo como un deber social y un derecho de todas las personas.

Por tal razón es de gran aporte este análisis sobre el derecho que tienen los individuos con alguna clase de discapacidad al momento de ser despedidos de sus lugares de trabajo por el hecho de sufrir alguna discapacidad, considerándose así un acto discriminatorio.

Capítulo 1

El Problema

Líneas de Investigación

Nuestra investigación se enmarca en los derechos que poseen los trabajadores que sufre de alguna clase de discapacidad y por tal son objeto de discriminación en sus lugares de trabajo al punto de ser víctimas de despidos intempestivos por el motivo de su discapacidad.

Teniendo como objetivo mostrar que este no es solo un problema a nivel nacional, esta es una problemática que se vienen dando a nivel mundial, donde a pesar de existir asociaciones internacionales de protección de los trabajadores que sufren alguna discapacidad, en las empresas privadas en especial, prefieren hacer caso omiso, aun sabiendo las responsabilidades legales que acarrear un acto discriminatorio como tal.

Daremos a conocer los derechos de las personas con discapacidad contempladas en nuestra Constitución de la República del Ecuador, tratados y convenios internacionales suscritos e incorporados a nuestro ordenamiento jurídico, leyes y demás disposiciones emitidas por las autoridades laborales.

Planteamiento del Problema

Tener un empleo en el Ecuador normalmente es complicado y en la situación actual es cuestión de suerte, ahora poniéndolo desde el punto de vista de una persona con alguna clase de discapacidad, la situación se complica en un 100%.

El desempleo es la enfermedad crónica que enfrenta el grupo de personas con alguna clase de discapacidad, según cifras de la OIT, el porcentaje de personas que sufren alguna discapacidad que se encuentran desempleadas son más del 80% a nivel mundial debido a la creencia que las personas con discapacidad son improductivas.

Se debe tomar en cuenta el Convención Sobre los derechos de las personas con Discapacidad, el cual señala algunas disposiciones que se deben tomar en cuenta por los Estados, tales como proteger el goce pleno de igualdad de todos los derechos y garantías fundamentales por todas las personas con alguna clase de discapacidad, así como también se garantice acceso al empleo en los sectores tanto público como privado.

En el Ecuador según el CONADIS (Consejo Nacional para la igualdad de personas con discapacidades) existe un aproximado a 475 mil personas con alguna clase de discapacidad registrada en el país, es decir que 5 de cada 100 hogares en el Ecuador, tienen alguna persona con alguna clase de discapacidad, el problema es cuando producto de esta discapacidad se producen actos discriminatorios en el área laboral, ya sea por poseer alguna discapacidad al momento de presentarse a solicitar alguna clase de empleo o por el hecho de adquirir dicha discapacidad dentro de la relación laboral,

eliminar la discriminación laboral a este grupo de personas es la base fundamental del CONADIS.

De igual forma nos enfocaremos en la legislación ecuatoriana partiendo desde nuestra Constitución y en leyes tales como la Ley Orgánica de Discapacidades, que entre las cuales nos establece que nadie podrá ser discriminado por la razón de poseer una discapacidad, así también de eliminar toda clase de odio, abuso por discriminación hacia este grupo de personas, y quien lo haga pues serán sancionados como lo establece la ley.

Justificación e Importancia

Tabla 1

Justificación e Importancia

CAUSA	PROBLEMA	EFEECTO
Discriminación Laboral	Personas que sufren alguna clase de discapacidad	Son violentados sus derechos y garantías como trabajadores
La no aplicación de Art. 33 de la Const. Del Ecuador		La incapacidad para poder generar ingresos económicos a su familia
Discriminación por las empresas privadas		La no contratación lo el despido, lo que produce desempleo

El caso en estudio reviste importancia, precisamente por las circunstancias que pasa una persona con alguna clase de discapacidad al momento de buscar un trabajador o de aquellas personas que encontrándose ya laborando sufren alguna discapacidad ya sea natural o producto del trabajo que desempeñan.

En el primer caso se encuentra la dura realidad de estas personas que por sufrir una discapacidad son objeto de faltas de oportunidades en el área laboral ya que son víctimas de discriminación por su condición ya sea física o mental, lo cual le imposibilita poder gozar de una vida digna y poder brindarle una estabilidad económica a sus familiares que dependen de él.

En el segundo caso, la persona creyendo que tiene un trabajo asegurado en base al cual ha establecido ya un proyecto de vida, de repente por alguna razón o circunstancia sufre alguna clase de discapacidad, lo que conlleva a que de pronto se encuentre que sus derechos son vulnerados por parte de su empleador al ser objeto de un despido intempestivo, entre las cuales pueden ser varias razones, como por ejemplo que el empleador no tiene en el lugar de trabajo las condiciones necesarias para que el trabajador que ha sufrido alguna discapacidad siga desempeñando sus funciones laborales de la misma forma que lo estaba desempeñando, o por el simple hecho que al sufrir alguna discapacidad el trabajador, este ya no le puede servir al 100%, por lo tanto lo ve como una carga y por ende decidirá terminar la relación laboral.

Objetivos:

Generales

Demostrar que existen los mecanismos legales que garantizan los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Específico

1.- Concientizar a las personas para que vean la realidad de nuestro país, en donde aún se ve plasmados actos discriminatorios dentro de la relación laboral presentes con más énfasis en las empresas privadas.

2.- Establecer la problemática social que sufren las personas con alguna clase de discapacidad.

3.- Establecer las disposiciones legales vigentes en los casos que, por decisión unilateral del empleador, decida dar por terminado el contrato de trabajo de alguna persona que sufra alguna clase de discapacidad.

4.- Presentar una propuesta objetiva, que incluya sanciones y parámetros legales más severos para aquellos empleadores que por razones discriminatorias, despidan a trabajadores con alguna clase de discapacidad.

Delimitación

Campo. - Derecho

Personas con Discapacidades

Materia. - Derecho de Trabajo

Área. -Laboral

Tema. – Despido Intempestivo discriminatorio a personas con discapacidad en la Legislación Ecuatoriana

Delimitación espacial. – El tema se realizará basados en la legislación de nuestro País.

Tiempo: 2021

Unidades de Consulta. – C.R.E, L.O.D, C.T., Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958, Código Orgánico Integral Penal, Reglamento para la clasificación, recalificación y acreditación de personas con discapacidad o con deficiencia o condiciones discapacitante, Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, Organización Internacional del trabajo.

Cronogramas de Actividades:

El desarrollo del trabajo de investigación comprende el período comprendido desde 2020 hasta 2021

Primera Semana: Planteamientos del problema y selección del tema a investigar

Búsqueda de fuentes de información

Presentación del proyecto de investigación

Segunda semana: Aprobación del proyecto

Tercera semana: Desarrollo de la investigación

Recopilación de información

Cuarta semana: Análisis de la información

Quinta semana: Estructuración del trabajo de investigación

Sexta Semana: Presentación del trabajo de investigación para la revisión tutorial

Séptima semana: Elaboración definitiva y presentación oral ante el Tribunal examinador de la Facultad.

Presupuesto y Financiamiento

Tabla 2

Presupuesto y Financiamiento

Materiales	\$100,00
Servicios Tecnológicos	\$40,00
Copias e impresiones	\$50,00
Materiales desechables	\$60,00
Equipos de Investigación	\$50,00
Transporte	\$40,00
Otros gastos varios	\$50,00
total	\$390,00

Capítulo II

2.1. Marco Teórico

2.1.1. Antecedentes de la Investigación

La presente investigación nos permite tener una base convincente y referencial para el estudio y análisis del tema que se va a tratar, de manera que tomando en referencia hechos presentes en nuestro país, poder así llegar a un análisis más real y concreto de la naturaleza del problema existente, el cual va a servir también de esta manera como un punto referencial para futuras investigaciones sobre el mismo tema.

2.1.2. fundamentación teórica

Dentro de la definición de trabajo en el ámbito de derecho laboral, se establece que es la actividad que realiza una persona para otra, con el fin de obtener un ingreso económico o cualquier otra especie a cambio, “El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento” (Diccionario de Derecho - Enciclopedia Juridica, 2020)

De la misma forma podemos encontrar dentro de nuestra legislación laboral no una definición exacta del termino trabajo, pero si establecida en lo que define el contrato individual de trabajo, de esta definición podemos indicar que se asemeja a nuestra anterior cita donde queremos plasmar la definición de trabajo como la actividad que realiza un ser humano hacia otro, ya sea físico o intelectual y que no sea una actividad que se contraponga a las leyes, es decir, siempre y cuando sea una actividad lícita.

2.1.3. Antecedentes Históricos

2.1.3.1. Derecho Laboral

Si nos remontamos al principio de la civilización como sociedad, podemos indicar que el derecho laboral era una mera ilusión, una mera fantasía, ya que en aquel

entonces existía la esclavitud, en donde el hombre era dueño del hombre, y aquel que prestaba sus servicios a otro no tenía ningún derecho más que simplemente que lo deje vivir un día más para seguir sirviéndole.

En aquel entonces no existían derechos laborales, más aún si se realizaban contratos de trabajos, pero este era realizados con los dueños de los esclavos, los cuales daban los servicios de sus esclavos al servicio de un tercero el cual podría hacer con el esclavo lo que el deseara, siempre y cuando no le quitara la vida.

En la época de la esclavitud el derecho laboral carecía de significado en sí, tuvo que irse aboliendo poco a poco la esclavitud, y la sociedad ir evolucionando para que así pueda ir surgiendo las primeras luces del derecho de un trabajador dentro de una relación laboral.

Con la aparición del sistema del feudalismo en la edad media, surge a la luz los primeros pasos del derecho laboral, bajo los sectores sociales denominados servidumbre y corporaciones “la esclavitud era un estatus jurídico en el que la persona carecía completamente de libertad. Considerados herramientas u objetos, los esclavos eran plena propiedad del señor” (Machuca Carrasco, 2017, pág. 1)

Con el análisis del termino servidumbre en la edad media del autor Juan Diego, nos aclara que las personas que integraban este sector social, ya contaban con ciertos derechos en el ámbito laboral, como el de permitirle el uso de una parte de la propiedad que trabajaban para poder vivir y de ahí obtener los recursos suficientes para subsistir ellos y su familia, tomando a consideración que este derecho le era otorgado mientras

ellos vivan ya que una vez q por algún motivo perdieran la vida, estos terrenos pasaban a mano de su dueño el señor feudal.

Esto nos deja en claro que ya en la edad media un sector de la sociedad ya trataba de velar por sus derechos laborales y de las demás personas que ejercían su misma actividad económica, es decir, los artesanos se asociaban en estas denominadas corporaciones y por medio de estas tener más peso ante las autoridades de aquel entonces para alcanzar un bien común, tomando en consideración que aquellos fueron los precursores de los que hoy conocemos muy común como sindicatos de trabajadores, etc.

2.1.4. La Evolución del Derecho Laboral en el Ecuador

2.1.4.1 La Constitución del Ecuador

En nuestro país los derechos de las personas como trabajadores aparecen recién en nuestra legislación en la Constitución del año 1906 en el segundo numeral del Art. 26, que establecía “la libertad de trabajo y de industria. y a nadie se le podía exigir servicios no establecidos en la ley; y nadie podía ser obligado a trabajar sin que exista un contrato por medio”(Constitución de 1906, 1906)

Pero es recién en la constitución de 1929 en su artículo 151 numeral 18 en que se plasma ya en si el significado de derecho laboral reconociendo a los trabajadores un salario mínimo, estableciendo las jornadas laborales y mejorando las condiciones del trabajador en general, de igual forma en esta constitución se plasma la prohibición del trabajo infantil y se establece indemnizaciones laborales por accidentes ocurrido dentro

de la actividad laboral, dejando en un mejor enfoque lo que hasta entonces se denominaba como derecho laboral.

Pero el derecho laboral no quedo hay, a medida que se fueron implementando nuevas constituciones, el derecho de las personas trabajadoras fue evolucionando, tanto así que en la Constitución del año 1946 en su artículo 170, ya el trabajo deja de ser tomado en cuenta como un deber social y pasa a ser considerado como una obligación dentro de la sociedad, “El trabajo, consultando las condiciones de edad, sexo, salud, etc., y dentro de la libertad de escogerlo, es obligatorio para todos los miembros de la comunidad ecuatoriana” (Constitución de 1946, 1946)

Ya en la Constitución de 1967 a más de considerar al trabajo como una obligación, también se agrega las garantías laborales que el Estado brinda a la población en general, como las que nos hacía mención en el artículo 61 referente al derecho al trabajo. – “En este artículo nos establecía que el Estado garantizaría el derecho al trabaja y a recibir una remuneración para poder tener una vida digna, y que a nadie se le obligaría a realizar trabajos gratuitos” (Constitución del Ecuador, 1967, pág. 15)

Es así como se plasmó la base legal de la normativa jurídica de los derechos laborales que tenemos en la actualidad, en donde los derechos, obligaciones y garantías de los trabajadores se encuentran resguardados por la Constitución.

Hasta que llegamos a la Constitución del 2008, en donde a más de convertirse en una Constitución de derechos y garantista de tales, implementa la inclusión de los derechos laborales de las personas con discapacidad, como se hace mención en el

artículo 47 en su numeral quinto: “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” (Asamblea Constituyente, 2008, pág. 36)

2.1.5. Principios Generales de los Trabajadores

2.1.5.1. Principio Protector:

El principio protector laboral consiste en crear una base fundamental jurídica de protección laboral al Trabajador.

Esto constituye en crear una base solida de protección de sus derechos como son: la constitución de sus contratos laborales, la irrenunciabilidad a su remuneración, a su descanso, a su vacación, al recibir el pago correspondiente en el caso de trabajos en horas extras, a recibir en el caso de las mujeres los respectivos permisos de maternidad por su estado, etc.

Este principio también hace mención de que, al existir un conflicto entre normas laborales ya sea entre normas existentes o normas nuevas, se aplicara siempre la que más favorezca al trabajador, no se puede empeorar la condición del trabajador por aquello, de la misma manera si una norma laboral tiene más de una interpretación, se aplicara siempre la que más favorezca al trabajador.

2.1.5.1.1. Reglas del Principio Protector

2.1.5.1.1.1. La regla in dubio pro operario:

Basados en esta regla el juez en materia laboral dentro de un proceso judicial por el pago de los haberes del trabajador, en el que se encuentren en conflicto dos normas, el Juzgador deberá aplicar la que más favorezca al trabajador, estableciendo que la duda deberá ser sobre la norma y no sobre los hechos.

2.1.5.2. La regla de la norma más favorable:

Referente a las normas jurídicas, sabemos que las normas se basan por jerarquía, es decir la norma inferior no puede estar por encima de la norma superior, pero en materia laboral se permite que la norma inferior pueda prevalecer a la norma superior siempre que esta sea más favorable al trabajador, lo cual no afectaría al principio de jerarquía.

Por ejemplo; en el caso que un trabajador haya firmado un contrato de trabajo fijando como sueldo base de 400 dólares, pero después por una disposición de un convenio colectivo en su área de trabajo se establece que el sueldo base será de 500 dólares, el trabajador se puede acoger a la nueva norma, ya que le favorece más al trabajador.

2.1.5.3 La regla de la condición más beneficiosa:

De acuerdo a esta regla nos deja establecido que el surgimiento de una norma no puede empeorar la condición del trabajador la cual estaban basadas en una norma anterior que le genera más beneficio que la nueva norma establecida, es decir, por ejemplo; en el caso que un trabajador en su contrato tiene establecido que tendrá como

jornada laboral 15 horas a la semana y por un convenio colectivo se establece que deberá tener una jornada de 20 horas a la semana, el trabajador se puede acoger a la norma anterior ya que le resulta más beneficiosa.

2.1.5.4. Principio de Obligatoriedad de Trabajo:

En nuestra legislación podemos encontrar establecido lo siguiente: “El trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico, el cual permite la realización de la persona y poder constituir su base económica (...)” (CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, pág. 5)

La figura del Estado dentro de los derechos de los trabajadores es su piedra angular, ya que es el Estado quien se deberá hacer cargo de garantizar todos los derechos que giran alrededor del trabajador, y también será el encargado de hacer que estos derechos sean respetados.

2.1.5.5. Principio de la Primacía de la Realidad “Laboral”:

Este principio dentro de una relación laboral constituye en enfocarse en el hecho como tal y no lo que se encuentra establecido en un documento, ya que en el área laboral puede resultar que el empleador firme un contrato con un trabajador para una actividad y resulta que en la realidad aquel trabajador está siendo obligado a realizar otra clase de labore.

Cuando se presentan estos casos en la vía laboral en los que existe una controversia entre los hechos que son comprobados y lo que está plasmado en un documento, siempre prevalecerán los hechos.

2.1.5.6. Principio de Irrenunciabilidad:

Este principio está basado en la prohibición del trabajador a renunciar a sus derechos, así como establece el Dr. Víctor Hugo Samaniego Castro quien manifiesta lo siguiente: “Toda estimulación que atente a la regla, se considera NULA, pretende en este sentido la norma laboral proteger los derechos y ratifica el principio de su irrenunciabilidad”. (SAMANIEGO CASTRO, 2003)

Bajo este principio se protege al trabajador a que voluntariamente se prive de algún derecho que tenga consagrado, o a su vez, que sea inducido ya sea por parte de su empleador a que renuncie algún derecho que se le encuentre establecido por nuestra legislación.

También podemos hacer mención a la definición dada por el siguiente tratadista “La no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio de los derechos concebidos por la Legislación laboral”. (HERNAIZ MÁRQUEZ, 1969)

Debemos partir del punto que las personas tienen la libertad de querer renunciar algún derecho de las cuales estén facultadas, pero nuestra legislación respecto a los derechos enmarcados dentro del ámbito laboral, prohíbe y dispone como nula cualquier acto concebido del producto de la renuncia de estos derechos del trabajador, por ejemplo en los casos en que las personas por la promesa de renovación de un contrato de trabajo y por la necesidad de mantenerse un sueldo fijo, son inducidos por sus empleadores a renunciar al derecho a percibir una liquidación, por lo cual este acto debería ser establecido nulo por la autoridad competente.

2.1.5.7. Principio de Razonabilidad:

De acuerdo al siguiente tratadista define a este principio de la siguiente manera:

“Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno”. (Cianciardo, 2004)

Este principio en si nos desea dejar en claro que las dos partes de la relación laboral tiene derechos y obligaciones entre sí, ninguno puede tratar de abusar de alguno de estos derechos para su conveniencia, ya que se puede presentar el caso en que un empleador pretenda dar por terminada una relación laboral de manera unilateral por el simple hecho de que el trabajador haya cometido una falta leve, por ende, no es razonable que por aquello tenga que ser despedido dicho trabajador, por esta razón este principio trata de dar una protección al trabajador para evitar así que el empleador actué con demasiada severidad en su contra por alguna falta cometida y que tampoco se presente los casos en los que el empleador tratando de librarse de sus obligaciones con el trabajador pretende hacer ver como que dicha falta cometida por el trabajador es suficiente para considerar terminar la relación laboral. Indicando de igual manera que en caso de duda, la ley se deberá aplicar al favor del trabajador.

2.1.5.8. Principio de Estabilidad Laboral:

La termino estabilidad es definido por el diccionario jurídico como: “En sentido material, solidez, firmeza, seguridad, En relación con el tiempo, permanencia, duración, subsistencia”. (CABANELLAS DE TORRES, 2002, pág. 153)

Este principio tiene como base fundamental la necesidad innata que tiene el ser humano de tener un trabajo digno y sobre todo estable y no vivir con el miedo de ser despedidos en cualquier momento, y es el Estado el llamado a brindarle dicha seguridad y protección al trabajador con la implementación de políticas públicas y reformas laborales que le garantice al trabajador tener una seguridad jurídica que garantice sus derechos y por ende su estabilidad laboral.

La estabilidad laboral también está presente en los tratados internacionales firmados por el Ecuador, que entre sus disposiciones está la obligación que tiene cada Estado de garantizar a las personas el derecho al trabajo, también incluye el derecho a que estas personas no sean privadas de sus trabajos sin causa alguna.

Por consiguiente, podremos decir que la estabilidad laboral tiene como objetivo garantizar la estabilidad del trabajador y que el empleador respete sus derechos y que no lo vaya a despedir sin razones justificadas.

2.1.5.9. Principio de Libertad de los Trabajadores:

Podemos partir indicando lo que el siguiente tratadista nos señala “El Derecho del Trabajo, es la base de la cual derivan los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios”. (Dr. Guerrero, 2004)

Al aplicarla al principio de libertad podemos mencionar al hacer hincapié al derecho de las personas a poder acceder a un trabajo consiente de los derechos y obligaciones de conlleva de aquello.

Bueno como ya hemos indicado, un “Trabajo” es la activa que hace una persona ofreciendo sus servicios lícitos y personales a otra a cambio de una remuneración, y “Libertad” como su mismo nombre lo indica, es la libertad que tiene esta persona para tomar sus propias decisiones.

Aquello nos lleva a la capacidad que tiene cada persona a decidir que trabajo quiere realizar o a quien desea prestarle sus servicios lícitos y personales por medio de un contrato de trabajo.

Este principio tiene como fin proteger al trabajador, a que no sea obligado a realizar trabajos ilícitos o en contra de su voluntad.

2.1.6. Vida Digna del Trabajador:

Todo trabajador tiene derecho al respeto a la dignidad y a tener una buena convivencia en su lugar de trabajo, en donde exista seguridad, trabajo en equipo que exista una armonía entre la relación laboral entre el empleador y el trabajador y que no sea discriminado ya sea por su raza, sexo, etnia, religión, o demás actos discriminatorios que pudieran llegar a ocurrir.

Es por esto que al referirnos a una vida digna del trabajador debemos partir indicando que nuestra propia constitución garantiza el derecho de toda persona a tener una vida digna y de igual manera garantiza el derecho a tener un trabajo estable, por lo que podemos indicar con esto es que toda persona tiene derecho a tener un trabajo estable y con ello poder tener una vida digna él y sus familiares.

Muchas ocasiones debido a esta necesidad que tienen los las personas de mantener un trabajo estable, son víctima del abuso de sus empleadores, que en muchas son consiente de la necesidad de sus trabajadores y por tal razón abusan de aquello.

2.2. Marco Contextual

Como marco contextual dentro de la investigación de nuestra tesis nos vamos a enmarcar en el derecho que poseen las personas con discapacidad dentro de sus lugares de trabajo al momento de ser objetos de un despido laboral por el hecho de poseer dicha discapacidad.

Pero para aquello debemos partir indicando en que consiste el termino discapacidad según nuestro siguiente autor:

Es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que puede ser temporal o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos. Se califican en nueve grupos: de conducta, de la comunicación, del cuidado personal, de la locomoción, de la disposición del cuerpo, de la destreza, de situación, de una determinada aptitud y otras restricciones de la actividad (Rodríguez, Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS, 2004, pág. 2)

Por lo tanto, podemos definir que la discapacidad es la condición que no le permite a la persona desenvolverse al 100% de sus condiciones, ya sean motoras o intelectuales

dentro del lapso de su vida dentro de la sociedad, lo cual pueden llegar a ser objeto de discriminación, es por esta razón que se aprobó por la ONU en 2006 el Convenio Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, que entre sus principios generales nos establece “El respeto a la dignidad y a la autonomía de las personas con discapacidad, a permitir su inclusión con tratos de igualdad y de no discriminación orientada en lo establecido en este convenio” (NACIONES UNIDAS DERECHOS HUMANOS , 2008)

Se debe recalcar que los precursores de proteger los derechos y no discriminación de las personas, es el instrumento internación elaborado el año de 1948 “La Declaración Universal de Derechos Humanos”, el cual establecía la igualdad, la no discriminación, la igualdad y un trato justo de todos y hacia todos.

Ya en nuestro país, recién en el Gobierno de Presidente Fabián Alarcón, se vino a tratar este tema como interés social, y se estableció, la Ley Sobre las Discapacidades, la cual se integraría al sistema legislativo ecuatoriano y se encargaría de la prevención y la solución de los problemas que se presentaran de las personas con discapacidades, así como también el Estado garantice su protección, y la inclusión social de las personas que sufran alguna discapacidad.

Con esta ley el Ecuador daba un gran paso hacia la protección de los derechos de este grupo vulnerable de la sociedad, es tanto así que en su primer artículo establecía lo siguiente:

Se establece un sistema de protección y prevención de las discapacidades, de atención e integración de las personas que poseen una discapacidad, que les permita equiparar las oportunidades para desempeñar en la comunidad un rol equivalente que ejercen las demás personas (CONGRESO NACIONAL, 1992, pág. 1)

Si bien, el Ecuador dio un gran paso a la protección de las personas con discapacidad con esta Ley, pues simplemente en la práctica, la Ley había quedado en letra muerta, ya que en la sociedad se seguían produciendo los mismos actos de discriminación presentes antes que entrara en vigencia dicha ley, y más aún cuando no se habían planteado temas tan importantes como son, la inclusión de las personas con discapacidad dentro del sistema productivo del Estado.

Así también, unos años posteriores a la mencionada Ley y siguiendo su misma normativa se creó en el Estado el Consejo Nacional de Discapacidades “CONADIS” quien se encargaría de conseguir poco a poco la inclusión de las personas con discapacidades en todos los aspectos sociales del Ecuador, llegando al punto que las garantías de la protección de las personas con discapacidades queden plasmadas en la Constitución de 1998, como podemos hacer mención en su Art. 23 numeral 3, que expresaba lo siguiente: “Todas las personas son iguales ante la ley y no serán discriminadas ya sea por su raza, etnia, sexo, religión, discapacidad entre otras” (Constitución de 1998, 1998, pág. 6)

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Discapacidad:

Son los impedimentos ya sean físicos o intelectuales que no le permiten a una persona desenvolverse con normalidad ya sea en el ámbito social o laboral, lo cual no le permite a la persona integrarse con normalidad a las características de la sociedad en la que viva (Organización Mundial de la Salud, 2021)

2.3.2. Discriminación:

“Consiste en dar un trato diferencial, excluyente a una persona, tratándola con inferioridad, ya sea por su raza, etnia, religión, condición social, condición política, discapacidad entre otras acentuando la discriminación por su condición” (Comisión Nacional de los Derechos Humanos México, 2012, pág. 5)

2.3.3. Derecho al Trabajo:

Podemos explicar el concepto de derecho al Trabajo según la definición del siguiente autor: “Una nueva rama de las ciencias jurídicas abarca conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre capital y mano de obra” (Cabanellas, 1968) .

Muchos derechos de las personas derivan del derecho al trabajo y como tal el Estado debe garantizar dicho derecho para poder tener un libre acceso a un trabajo digno, igualitario y sin discriminación, en donde se prohíba cualquier clase de explotación laboral ya sea la obligación de realizar trabajos forzados o alguna otra clase de abuso laboral por parte del empleador.

2.3.4. Derecho de los Trabajadores:

El estado debe garantizar a los trabajadores un salario digno, en donde se garantice una remuneración igual al trabajo que estén desempeñando, que se garantice su

protección como trabajador y puedan tener un salario mínimo vital que les permita llevar una vida digna.

De igual manera el trabajador tiene derecho a que se le reconozcan sus horas laboradas de sobretiempo, derecho a recibir sus vacaciones, a que se le sea reconocidos por parte del empleador todos sus beneficios de ley.

También tienen derecho a la asociación, a formar sindicatos, a negociar por medios de estas mejores condiciones laborales, así también como el derecho a la huelga y demás derechos tomando siempre en consideración que esté dentro de lo que el ordenamiento jurídico del Estado y de los tratados internacionales al que este esté suscrito.

2.3.5. Trabajador

Podemos definir al siguiente termino como la persona que ofrece sus servicios lícitos y personales a cambio de un sueldo o salario por un tiempo determinado se la determina como trabajador.

Debemos indicar que el trabajador debe ofrecer sus servicios de manera voluntaria y se debe prohibir que la persona realice algún trabajo forzoso en contra de su voluntad.

2.3.6. Remuneración:

Es el pago que recibe una persona a cambio de prestar sus servicios lícito y voluntarios para un trabajo, dicha remuneración deberá estar pactada en el contrato de trabajo.

En la remuneración también podrá ir incluido los pagos extras, ya sean como pago de aguinaldos, comisiones, vacaciones no gozadas entre otros.

También se debe tomar en consideración que la remuneración debe ir de la mano con el trabajo que se realiza, es decir que a igual trabajo igual remuneración.

En nuestro código de Trabajo en su art. 80 nos establece dos tipos de remuneraciones salario y sueldo.

2.3.7. Despido Intempestivo:

En el ámbito laboral el despido intempestivo se presenta por la decisión del empleador de terminar de manera unilateral la relación laboral, referente aquello podemos mencionar a varios tratadistas que no dan su análisis sobre crítico sobre este tema, por ejemplo, podemos mencionar al tratadista Ochoa G. quien en su interpretación nos manifiesta lo siguiente:

El despido intempestivo consiste en la terminación brusca; esto es, sin causa justa o legal, del contrato de trabajo con el trabajador o trabajadores, terminación que implica correlativamente el pago de indemnizaciones según los diferentes casos en los que se produzca (Ochoa Andrade, 1984, pág. 1)

En la interpretación de este tratadista nos deja claro que el despido intempestivo se produce sin causa justa y por ende se debe indemnizar al trabajador por dicha acción.

El termino indemnización Despido Intempestivo consiste en la cancelación de un rubro por la acción de dar por terminado un contrato de manera unilateral y sin razón o causa legal alguna, que lo justifique.

2.3.8. Indemnización:

Según el siguiente tratadista nos define a la indemnización como: “Resarcimiento económico del daño causado o sufrido. Suma o cosa con que se indemniza. Reparación de un mal. Compensación. Satisfacción de ofensa o agravio” (ESPINOSA MERINO, La más práctica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, 1987).

Para este autor la indemnización es el pago económico que se recibe por la reparación de un daño del que se ha sido objeto, de esta forma la persona deberá acudir a la vía judicial pertinente para exigir dicho pago por el acto de injusticia sufrido.

2.4. Marco Legal

2.4.1. Instrumentos Internacionales:

En la protección de los derechos de las personas con discapacidad dentro del sector laboral y la prohibición de la discriminación se encuentran establecidas y plasmadas en algunos instrumentos internacionales de protección al trabajador entre aquellos podemos mencionar los siguientes:

Organización Internacional del Trabajo, Convenio # 158

Art. 4.- “En este artículo nos establece que no se podrá dar por terminada una relación laboral al menos que se presente una razón justificada ya sea por conducta o la capacidad del trabajador o por la necesidad de la empresa” (Organización Internacional del Trabajo, 1985, pág. 1)

Art. 8, # 1.- “El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro” (Organización Internacional del Trabajo, 1985, pág. 1)

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Decisión 584

Art. 25 De los trabajadores objeto de protección especial. – “En este artículo nos establece que los empleadores son responsables de garantizar la protección de sus trabajadores que posean alguna discapacidad, ya que ellos por su condición de discapacidad son propensos a los riesgos provenientes del trabajo” (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Decisión 584, 2004, pág. 10)

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Art. 21, # 1.- “En este artículo nos establece que se prohíbe toda clase de discriminación tales como las realizadas por la religión, raza, etnia, condición social, condición política, por poseer alguna discapacidad entre otras” (Parlamento Europeo Consejo Comisión Europea, 2000, pág. 10)

Protocolo de San Salvador

Art. 7 inciso d). – “En este artículo nos hace referencia a la estabilidad de los trabajadores y a su derecho a recibir una indemnización o ser reintegrados a sus actividades laborales, en el caso que el despido haya sido injustificado por el empleador” (PROTOCOLO ADICIONAL SOBRE DERECHOS HUMANOS PROTOCOLO SAN SALVADOR, 1993, págs. 3,4)

Carta de Naciones Unidas

Art. 55 inciso a) hace mención a lo siguiente; “niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos, y condiciones de progreso y desarrollo económico y social” (Organización de Naciones Unidas, 1945).

2.4.2. Constitución de la República del Ecuador:

Art. 3, numeral 1.- “Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes” (ASAMBLEA CONSTITUYENTE, 2008, pág. 16)

Art. 11, numeral 2.-

Este articulado nos hace mención a que todos somos iguales y gozaremos de los mismos derechos, deberes y oportunidades, nadie deberá ser discriminado por raza, etnia, religión, condición social, política, discapacidad entre otras, y que cualquier acto de discriminación será sancionado por la ley (ASAMBLEA CONSTITUYENTE, 2008, pág. 21)

Art. 33.- “En este artículo nos hace mención que el trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico, que permite la realización de la persona y le permite obtener su base económica” (ASAMBLEA CONSTITUYENTE, 2008, pág. 29)

Art. 341, primer inciso. -

En este articulado encontramos que la constitución establece que el Estado garantizara la protección de sus habitantes de manera integral durante toda su vida, garantizando los derechos y principios establecidos en la constitución y asegurando la diversidad y la no discriminación (ASAMBLEA CONSTITUYENTE, 2008, pág. 159)

Art. 47, numeral 5.- “El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas” (ASAMBLEA CONSTITUYENTE, 2008, pág. 36)

2.4.3. Acuerdos Ministeriales. -

Acuerdo # 82, Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral

Art. 5 literal g.- “Pólizas de seguro privada por enfermedades degenerativas o catastróficas” (Acuerdo Ministerial 82, 2017, pág. 4)

Art. 6 literal e.- “Asignar tareas no acorde a la discapacidad, formación y/o conocimiento con el fin de obligar al trabajador a terminar con la relación laboral” (Acuerdo Ministerial 82, 2017, pág. 4)

Art. 7.-

Este artículo nos hace referencia que en el caso que se cumpla con lo establecido en los artículos anteriores, el trabajador podrá presentar ya sea de forma verbal o escrita su denuncia al inspector de trabajo junto con las pruebas en que se basen su denuncia, en el caso que el inspector determine que es realidad lo denunciado por el

trabajador, impondrá una sanción al empleador de 3 a 20 S.B.U., y en el caso que producto de dicho trato denunciado por el trabajador, el trabajador haya renunciado, se le sancionara al trabajador con el doble de la sanción impuesta. (Acuerdo Ministerial 82, 2017, págs. 4,5)

Acuerdo # 0175 Porcentaje de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

Art. 4, Obligación del Empleador. – “Este artículo nos establece que los empleadores tanto públicos como privados, que tengan un mínimo de 25 trabajadores, deberán contar con un 4% de trabajadores con discapacidad en labores permanentes” (Ministerio del Trabajo, 2018, págs. 4,5)

Ley Orgánica de Discapacidades. -

Art.45, Derecho al Trabajo

Este artículo nos hace mención al derecho que tienen las personas con discapacidad al libre acceso a un trabajo con una remuneración tanto en entidades públicas como privadas, en que se los trate en igualdad de condiciones y que no exista la discriminación (LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES, 2012, pág. 12)

Art. 51, Estabilidad laboral

Este artículo nos hace mención acerca de la estabilidad laboral que deben gozar las personas con alguna discapacidad, en la que nos indica que si un empleador despidiera injustificadamente a un trabajador que posea alguna discapacidad o que a su vez tenga a cargo la manutención de una persona con discapacidad, el empleador

deberá indemnizarlo con un equivalente a 18 meses de su mejor remuneración, aparte de las demás indemnizaciones que establece la ley (LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES, 2012, págs. 13,14)

Código de Trabajo: Obligaciones del empleador

El artículo # 42, numeral 33.-

(...) en primer año de vigencia de esta Ley, contando 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 aplicara en los sucesivos años (CODIGO DE TRABAJO, 2020, pág. 32)

Capitulo III

Marco Metodológico

Materiales y Métodos

El presente caso que es sujeto de mi investigación está orientado a una metodología y procedimiento que en forma conjunta dan forma a la presente investigación en general, teniendo como base la problemática jurídica referente al despido intempestivo discriminatorio a personas con discapacidad y su normativa en nuestra Legislación.

Los métodos y técnicas utilizadas en la presente tesis han estado orientadas al desarrollo del presente tema y teniendo como propósito el de alcanzar su fin general el cual consiste en el entendimiento del mismo, por medio de esta área vamos a

incursionar al campo de la investigación con una encuesta, donde su objetivo principal es proyectar a través de preguntas y gráficos el conocimiento de las personas referente a sus derechos laborales y su entendimiento sobre aquellos, en la presente encuesta se van a realizar varios métodos de investigación como son:

Método Deductivo

Este método consiste en partir desde un punto, desde una base, desde de un conocimiento general de la problemática, y que con aquello nos facilite sacar nuestras ideas y conclusiones sobre el tema que se va a tratar en dicha encuesta y poder ver así la realidad de lo que se está planteando.

Método Inductivo

Este método nos permite partir desde una idea, un análisis, para poder Alcanzar nuestras conclusiones generales.

Método Cuantitativo

Por medio de este método vamos a procesar la información obtenida en nuestra encuesta para poder procesar la investigación realizada con una representación de variable numérica, enfocándonos desde la primicia basada en nuestra tesis y la cual es objeto de nuestro estudio y análisis.

Método Científico

Este método es de suma importancia para nuestra investigación, ya que por medio de aquel vamos a plantear la problemática presente en el entorno laboral y que se va a

plasmar en nuestra encuesta con el fin de llegar a una realidad de la sociedad referente al conocimiento de sus derechos laborales.

Método Empírico

Por medio de este método vamos analizar nuestro objeto de estudio el cual va consistir en nuestra encuesta basada en los derechos laborales, la cual va estar enmarcada en las distintas opiniones de nuestros encuestados. Por medio de esta vía, trataremos de conocer de manera directa la realidad de los conocimientos de las personas hacia sus derechos.

Población y Muestra

Población

La población que será considerada en el presente estudio serán personas de los sectores sur y norte de la ciudad de Guayaquil, enfocado en personas laboralmente activas que poseen alguna clase de discapacidad mayor al 30%, y con ese fin poder obtener un estudio, análisis e interpretación más detallada en lo posible.

Muestra

La muestra fue tomada en la encuesta que se realizó a una población de 30 personas del sector sur y suroeste de la ciudad de Guayaquil como lo señalo en la gráfica de la tabla No 3.

Ciudad Guayaquil

Encuestados 30

Tabla 3

Total, de personas encuestadas por genero

Genero	Hombre	Mujer
Total	22	8

Tabla 4

total, de personas encuestada por ubicación sectorial

ubicación sectorial	HOMBRE	MUJER
SUR	8	1
NORTE	14	7

Tabla 5

total, de personas encuestadas por actividad laboral

Actividad	Hombres	Mujeres
Ventas	11	2
Transporte	2	0
Otros	9	6

Análisis e Interpretación de Resultados

Encuesta

Encuesta dirigida a la ciudadanía del sector sur y norte de Guayaquil.

Instrucciones:

La colaboración solicitada tiene como objetivo recaudar información sobre el estudio del despido intempestivo del Trabajador Ecuatoriano y el conocimiento de los derechos que acarrearán con este en el campo jurídico.

Se solicita marcar con una X el casillero que corresponda su respuesta, tomando en cuenta los siguientes parámetros, la entrevista es anónima y de carácter personal.

Valoración en la Encuesta

- 1 = Si conozco
- 2 = Algo conozco
- 3 = Indiferente
- 4 = No Conozco

Pregunta No 1. ¿Usted conoce que el Estado debe garantizar los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?

Tabla 6

El Estado Garantista de Derechos

Valoración	Respuesta	Porcentaje en respuesta
1 = SI conozco	12	40 %
2 = Algo conozco	5	16 %
3 = Indiferente	5	17 %
4 = No Conozco	8	27 %
Total	30	100%

Fuente: Ciudadanía del sector sur y norte de Guayaquil.

Elaborado por: Jackson Alberto Gambarrotti

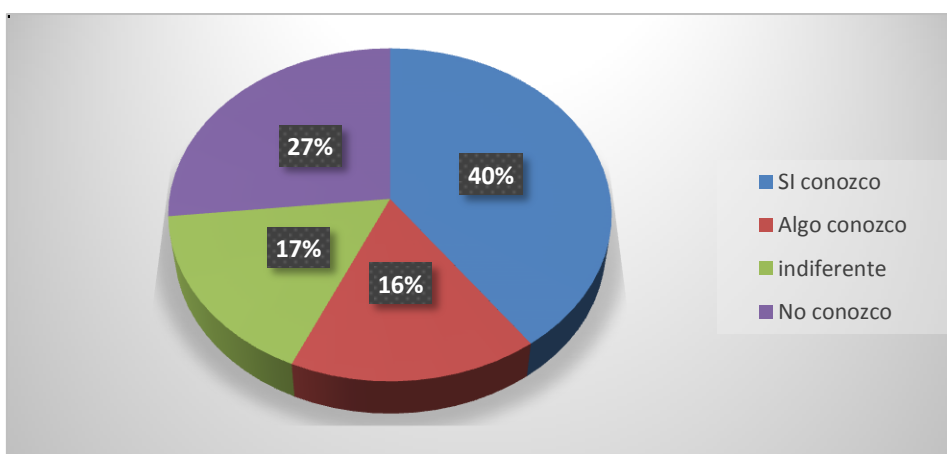


Gráfico 1 El Estado garantista de derechos

Análisis. - El 40 % de las personas entrevistadas conocen que el estado debe garantizar el derecho del trabajador, el 16 % algo conoce al respecto, a un 17 % de los encuestados le es indiferente dicha información y un 27% no conoce al respecto.

Conclusión. – Nuestra constitución es garantista de derechos y por ende es garantista de los derechos de los trabajadores en general, tales como al trabajo, vida digna o seguro social obligatorio uno de los derechos que a lo largo de la historia han sido objeto de vulneraciones son los derechos de los trabajadores, es de aquí la importancia que nuestra Constitución de la República del Ecuador vele por la protección de dichos derechos de las personas con discapacidad.

Pregunta No 2. ¿Conoce usted que los Derechos de los Trabajadores son irrenunciables?

Tabla 7

Derechos Irrenunciables

Valoración	Respuesta	Porcentaje en respuesta
1 = SI conozco	13	44 %
2 = Algo conozco	4	13 %
3 = Indiferente	7	23 %
4 = No Conozco	6	20 %
Total	30	100%

Fuente: Ciudadanía del sector sur y norte de Guayaquil.

Elaborado por: Jackson Alberto Gambarrotti

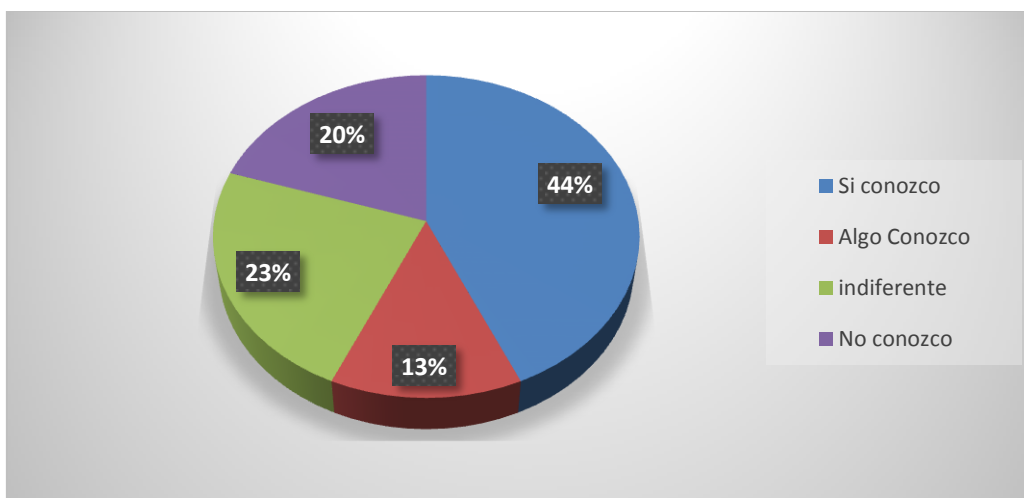


Gráfico 2 Derechos Irrenunciables

Análisis. - El 47 % de los ciudadanos conocen que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, el 11 % algo conoce al respecto y a un 20 % de las personas le es indiferente y un 22 % de los encuestado no conocen sobre la irrenunciabilidad de dicho derecho.

Conclusión. – Los derechos de los trabajadores están bajo el principio de irrenunciabilidad, el cual consiste en que ni por voluntad propia podrán renunciar a dichos derechos y cualquier acto que se lleve a cabo por la supuesta renuncia voluntaria de dicho derecho estará viciado de nulidad absoluta

Pregunta No 3. ¿Conoce usted, que todo empleador que tenga trabajadores con alguna discapacidad, debe acondicionar las instalaciones para que puedan desempeñar sus funciones laborales sin ninguna complicación?

Tabla 8

Derecho al acondicionamiento del lugar de trabajo

Valoración	Respuesta	Porcentaje en respuesta
1 = SI conozco	5	17 %
2 = Algo conozco	1	3 %
3 = Indiferente	0	0 %
4 = No Conozco	24	80 %
Total	30	100%

Fuente: Ciudadanía del sector sur y norte de Guayaquil.

Elaborado por: Jackson Alberto Gambarrotti

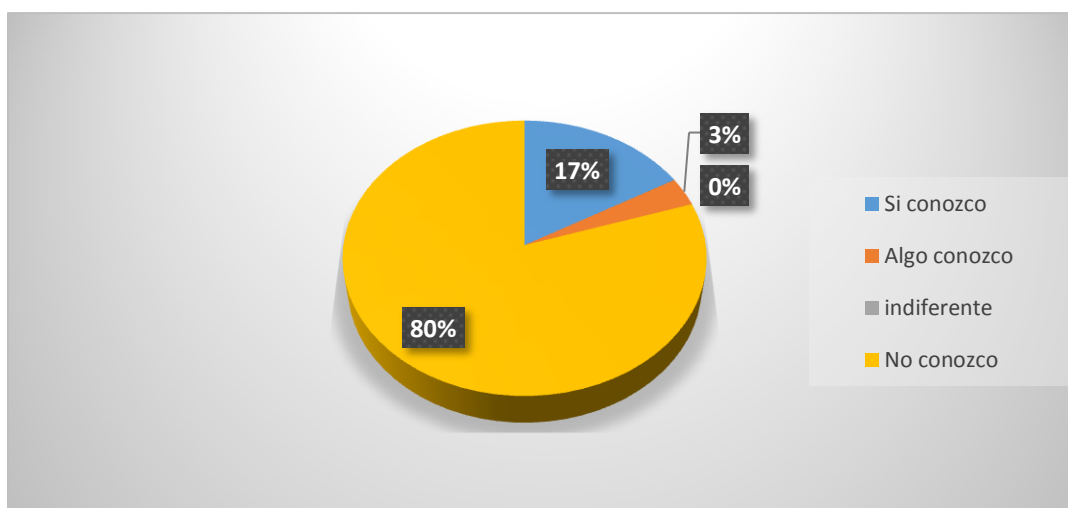


Gráfico 3 Derecho al acondicionamiento del lugar de trabajo

Análisis. - El 17 % de los entrevistados saben que todo empleador que tenga trabajadores con alguna discapacidad, debe acondicionar las instalaciones para que

puedan desempeñar sus funciones laborales, el 3 % algo conoce al respecto y el 80 % no conocían al respecto.

Conclusión. – Toda persona que sufra de alguna discapacidad y ofrezca sus servicios lícitos y personales, debe su empleador acondicionar el lugar donde va a realizar sus actividades, para evitar que tenga alguna complicación en ellas.

Pregunta No 4. ¿Conoce usted, que el empleador debe justificar la razón legal por el despido de un trabajador?

Tabla 9

Justificación del Despido

Valoración	Respuesta	Porcentaje en respuesta
1 = SI conozco	16	53 %
2 = Algo conozco	4	13 %
3 = Indiferente	2	7 %
4 = No Conozco	8	27 %
Total	30	100%

Fuente: Ciudadanía del sector sur y norte de Guayaquil.

Elaborado por: Jackson Alberto Gambarrotti

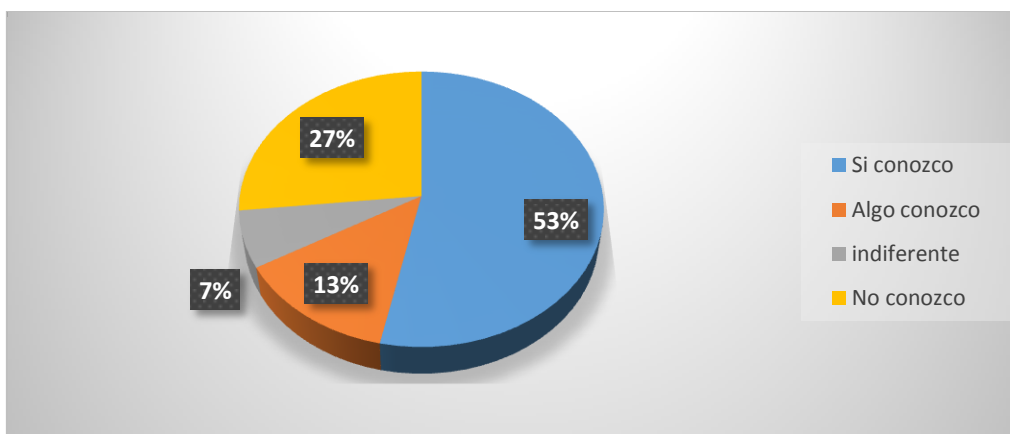


Gráfico 4 Justificación del Despido

Análisis. - El 53 % de las personas encuestados conocen que el empleador debe justificar la razón por la que despide a un trabajador, el 13 % algo conoce al respecto lo cual es muy preocupante, ya que la base fundamental de un trabajador está en el conocimiento de sus derechos. al 7 % de los encuestados le es indiferente dicha información y el 27% desconocían sobre aquello.

Conclusión. – Todo empleador que despida sin una causa legal será considerado dicho acto como un despido intempestivo y deberá indemnizar al trabajador, nuestra legislación referente al derecho laboral no solo plantea el hecho de que la persona haya sido despedido, sino también se tendrá que ver si dicha persona no forma parte del grupo considerado vulnerables, en estos casos podemos mencionar a las mujeres en estado de embarazo, a las personas discapacitadas, entre otros.

Pregunta No 5. ¿Conoce usted, que en el caso que su empleador decida despedir a un trabajador con discapacidad, tiene derecho a una indemnización equivalente a 18 remuneraciones?

Tabla 10

Derecho a la Indemnización

Valoración	Respuesta	Porcentaje en respuesta
1 = SI conozco	4	14 %
2 = Algo conozco	1	3 %
3 = Indiferente	3	10 %
4 = No Conozco	22	73 %
Total	30	100%

Fuente: Ciudadanía del sector sur y norte de Guayaquil.

Elaborado por: Jackson Alberto Gambarrotti

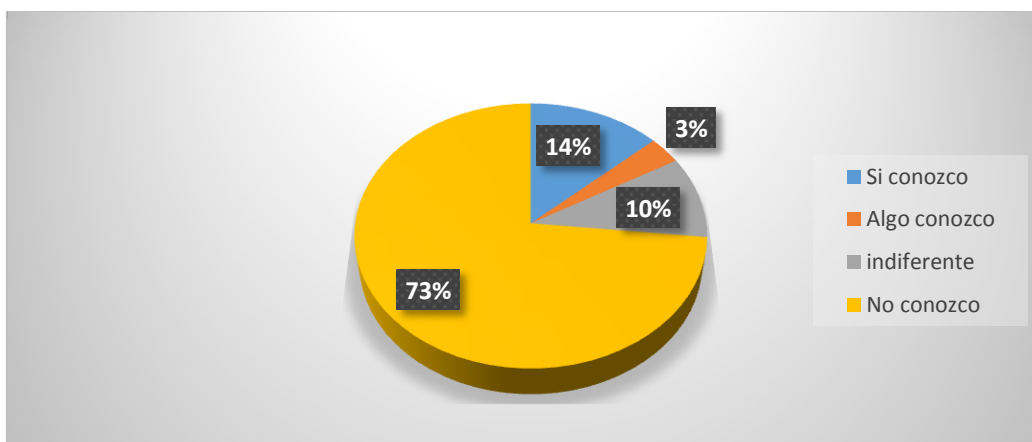


Gráfico 5 Derecho a la Indemnización

Análisis. - El 14 % de los encuestados conocen que tienen derecho a ser indemnizado en el caso de ser despedido por su empleador, el 3 % algo conoce al respecto a un 10 % de los encuestados le es indiferente dicha información y un 73% de los encuestados desconocían dicha disposición legal.

Conclusión. – Si un empleador decide terminar unilateralmente la relación laboral con su trabajador que sufre alguna discapacidad superior al 30%, legalmente deberá indemnizarlo como se encuentra establecido en nuestra Ley Orgánica de Discapacidades.

Pregunta No 6. ¿Conoce usted, que un empleador que decida despedir a un trabajador que tenga a cargo una persona con discapacidad, deberá indemnizarlo con un equivalente a 18 remuneraciones?

Tabla 11

tener a cargo

Valoración	Respuesta	Porcentaje en respuesta
1 = SI conozco	2	7 %
2 = Algo conozco	3	10 %
3 = Indiferente	0	0 %
4 = No Conozco	25	83 %
Total	30	100%

Fuente: Ciudadanía del sector sur y norte de Guayaquil

Elaborado por: Jackson Alberto Gambarrotti

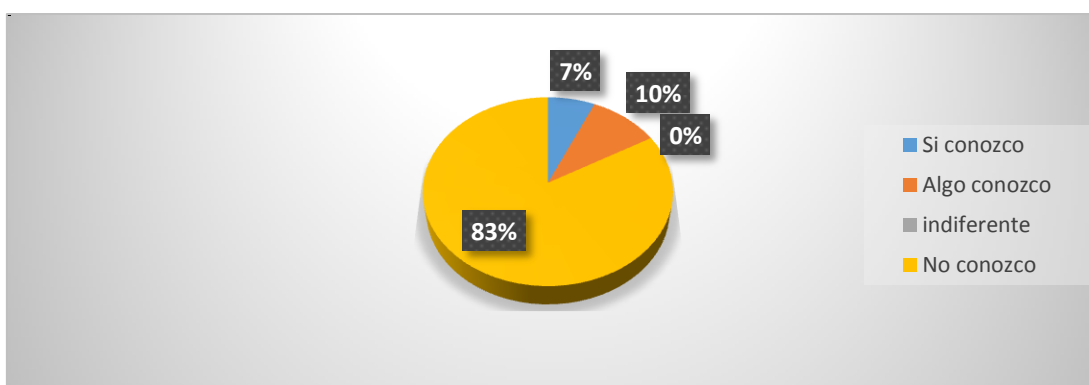


Gráfico 6 Tener a cargo

Análisis. - El 7 % de los encuestados conocen sobre esta disposición legal y saben que deberá indemnizarlo con un equivalente a 18 remuneraciones, el 10 % algo conoce al respecto y un 83 % de los encuestados desconocían dicha disposición legal.

Conclusión. – Todo empleador que decida despedir a un trabajador el cual tenga a su cargo una persona con discapacidad, el empleador deberá indemnizarlo con un equivalente a 18 RBU.

Capítulo IV

Propuesta de la Investigación

El presente tema de nuestra tesis tiene una fundamental importancia en la vida cotidiana del ser humano, por la razón que, para poder convivir en la sociedad se necesita poder sostener una vida digna para él y ofrecer dicha vida digna a su familia, por lo que lo lleva a la necesidad de conseguir un trabajo y a buscar en él una estabilidad laboral, es aquí en donde las personas que sufren alguna clase de discapacidad se le hace aún más complicado poder encontrar esa plaza de trabajo y cuando por fin la encuentra es aquí donde debido ya sea a la ignorancia de sus derechos, el desconociendo de dónde poder acudir en caso de vulneración de ellos o por el simple deseo de poder mantener un trabajo estable, son víctimas de actos de discriminación por parte de su empleadores, los cuales en busca de evadir sus responsabilidades con el trabajador, le lleva a persuadirlos a estos por varios métodos posibles para que ya sea, haciéndoles firmar la carta de renuncia de manera anticipada o desistiéndoles a recibir el valor que les corresponde de una liquidación con la promesa que le van a volver a renovar el contrato de trabajo, terminan evadiendo sus responsabilidades y burlándose de esta manera de las leyes y de los derechos de los trabajadores que poseen alguna discapacidad o que tienen a su cargo alguna persona con esta condición.

Todos estos abusos que se dan en la vida diaria por parte de los empleadores casi siempre están basados en la necesidad que ellos saben que tienen los trabajadores de mantener un trabajo estable y más aún cuando dicho trabajador posee alguna discapacidad que le imposibilita encontrar con facilidad alguna clase de empleo a comparación de las demás personas, y es por esta situación que terminan aceptando cualquier dádiva de sus empleadores, aun estando consientes que esta no es acorde a lo que establece la ley.

Dicho esto, nuestra propuesta sería, que las leyes laborales sean optimizadas, al punto que se incluya a las personas con discapacidad en el despido ineficaz, consagrando de esta medida los derechos laborales de este grupo vulnerable, que el Ministerio de Trabajo tenga una participación más activa en la protección de los derechos de este sector de trabajadores, que en dicha institución se implemente que una persona que producto de su discapacidad o de alguna discapacidad adquirida en su lugar de trabajo, no pueda ser objeto de un trámite de visto bueno por parte de su empleador por el hecho de ya no poder realizar sus actividades con la normalidad que lo estaban haciendo.

Así también se debería implementar en el Ministerios de Trabajo que para realizar las visitas en los lugares de trabajo y constatar las condiciones laborales que se encuentran los trabajadores, no haya la necesidad que existe en la actualidad que para poder pedir una inspección de un inspector de trabajo se tenga que ir a presentar una denuncia y encima dejar los datos de quien está presentando dicha denuncia, ya que

esto conlleva a que por tal razón el trabajador no se presente a informar de algún acto ilegal o discriminatorio en su lugar de trabajo.

De acuerdo a nuestra propuesta, se deberían reformar los siguientes articulados en nuestra legislación.

- Art. 172. # 5 C.T. -

Que en este numeral se agregue “excepto cuando se trate de un trabajador con discapacidad o en los casos que producto del trabajo, el trabajador haya adquirido alguna discapacidad que le imposibilite cumplir con su actividad de trabajo con normalidad”.

- Art. 195.1 C.T. -

Que se agregue a las personas con discapacidad dentro del despido ineficaz, ya sea que haya entrado a laboral con la discapacidad o haya adquirido dicha discapacidad dentro de la relación laboral.

Conclusión

El despido intempestivo discriminatorio a una persona con discapacidad se produce cuando el empleador de manera unilateral toma la decisión de hacerle conocer de su voluntad a la persona que cumple la figura de trabajador que presenta alguna discapacidad, la de terminar sus actividades laborales dentro de su empresa por el simple hecho de poseer dicha discapacidad que le imposibilidad realizar sus labores diarias.

Al producirse este acto unilateral del empleador, él es consiente que debe indemnizar al trabajador que forma parte de este grupo vulnerable con los valores respectivos que determina la ley en estos casos y que se encuentran en nuestra legislación muy claramente establecida para conocimiento de todos.

Es así que al producirse aquello, se deberá indemnizar al trabajador que posee alguna discapacidad o que tiene a su cargo alguna persona con esta condición según lo establecido en nuestras leyes, de igual manera con el pago de la bonificación obligatoria respectiva por desahucio dependiendo los años cumplidos del trabajador dentro de la empresa.

El derecho que tiene un trabajador a recibir una indemnización correspondiente en el caso de ser despedido injustamente no solo es un tema a nivel nacional, este tema se ha venido tratando a través de la historia en diferentes instancias ya sea nacionales e internacionales con el objetivo de proteger y resguardar a la parte considerada la parte más débil de la relación laboral “El Trabajador” y más aún cuando este trabajador sufre alguna clase de discapacidad.

Recomendación

Se debería partir implementando en nuestra legislación las reformas sugeridas en la presente tesis y demás reformas que acarreen mayor beneficios a este sector de gran vulnerabilidad dentro del ámbito laboral, de igual forma se debería implementar más celeridad en los tiempos procesales, para que así a los trabajadores no les sean tan prolongado poder exigir la restitución de sus derechos vulnerados, ya que muchas

veces el empleador se aprovecha de aquello para abusar con su trabajador y evadir sus obligaciones.

Cuando se presentan casos así, el trabajador sabe que al iniciar un proceso judicial para exigir sus derechos le llevara tiempo y dinero, muchas veces deciden no iniciar los trámites legales correspondiente o si los inician no los concluyen por falta de dichos recursos.

Por tal razón se debería exigir más agilidad en los tramites laborales ya sean administrativo como judiciales, para ayuda del trabajador, ya que, aunque se demuestre el despido intempestivo por el Ministerio de Trabajo ante un inspector de trabajo, esto no significa que le garantiza que el trabajador va a recibir los valores que le corresponde por dicho despido intempestivo, ya que el trabajador para poder exigir el pago de dicho rubro, le compete ir a la vía judicial correspondiente lo cual le implica más tiempo he inversión.

El Ministerio de Trabajo debería una vez demostrado el despido intempestivo de la persona con discapacidad, tener las vías de cobros correspondiente para exigir el pago de indemnización al trabajador, ya sea por la vía coactiva o el embargo de los Bienes que posea el empleador, es decir, que se amplié las competencias al inspector de trabajo cuando hay como demostrar el acto del despido intempestivo al trabajador pro el hecho de poseer alguna discapacidad.

Referencias Bibliográficas

Acuerdo Ministerial 82. (16 de 6 de 2017). *NORMATIVA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION*. Obtenido de LEXIS FINDER: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>

Acuerdo Ministerial 82. (16 de 6 de 2017). *NORMATIVA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION*. Obtenido de LEXIS FINDER: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>

Acuerdo Ministerial 82. (16 de 6 de 2017). *NORMATIVA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION*. Obtenido de LEXIS FINDER: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>

ASAMBLEA CONSTITUYENTE. (20 de octubre de 2008). *Inclusión y equidad*.

Obtenido de Constitución del Ecuador:

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6716.pdf>

ASAMBLEA CONSTITUYENTE. (20 de Octubre de 2008). *Personas con discapacidad*.

Obtenido de CONSTITUCION DEL ECUADOR:

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6716.pdf>

ASAMBLEA CONSTITUYENTE. (20 de Octubre de 2008). *Principios de aplicación de los derechos*. Obtenido de CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR:

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6716.pdf>

Asamblea Constituyente. (2008). *Sección sexta, personas con discapacidad* . Obtenido de CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR :

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6716.pdf>

ASAMBLEA CONSTITUYENTE. (20 de Octubre de 2008). *Son deberes primordiales del Estado*. Obtenido de CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR:

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6716.pdf>

ASAMBLEA CONSTITUYENTE. (20 de Octubre de 2008). *Trabajo y seguridad social*. Obtenido de CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR:

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6716.pdf>

CABANELLAS DE TORRES, G. (2002). *Diccionario Jurídico Elementa Edic. 2002*, Pág. 153 . Buenos Aires, Argentina: HELIASTA.

Cabanellas, G. (1968). *“Compendio de Derecho Laboral”*. Buenos Aires - Argentina: Editorial Omeba .

Cianciardo, J. (2004). *El Principio de Razonabilidad, del debido proceso sustantivo al moderno juicio de proporcionalidad*. Buenos Aires: Ábaco de Rodolfo Depalma.

CODIGO DE TRABAJO. (22 de junio de 2020). *Obligaciones del empleador*. Obtenido de derechoecuador.com: <https://www.derechoecuador.com/codigo-de-trabajo>

Comision Nacional de los Derechos Humanos Mexico. (5 de 2012). *Que es la Discriminacion*. Mexico D.F.: CENADEH/ECTP. Obtenido de Comision Nacional

de los Derechos Humanos Mexico:

<https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>

CONGRESO NACIONAL. (29 de Julio de 1992). *Ecuador – Ley sobre discapacidades no. 180*. Obtenido de Disability Rights Education & Defense Fund:

<https://dredf.org/legal-advocacy/international-disability-rights/international-laws/ecuador-ley-sobre-discapacidades-no-180/>

Constitución de 1906. (12 de 23 de 1906). *Título VI. De las Garantías individuales y políticas artículo 26*. Obtenido de Constitución de 1906:

https://www.derechoecuador.com/Files/Noticias/constitucion_1906.pdf

Constitución de 1946. (1946). *Título I. Preceptos fundamentales , artículo 170*. Obtenido de Constitución de 1946: https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1946.pdf

Constitución de 1998. (11 de 8 de 1998). *Decreto Legislativo No. 000. RO/ 1 de 11 de Agosto de 1998*. Obtenido de LA ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE:

<https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec016es.pdf>

CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2008). *aporte del Ministerio de Gobierno Policía y Cultos*. Quito: Ediciones Legales.

Constitución del Ecuador. (25 de 5 de 1967). *Capítulo VI. Del trabajo y de la seguridad social, artículo 61*. Obtenido de Constitución de 1967:

https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1967.pdf

Diccionario de Derecho - Enciclopedia Juridica. (13 de 2 de 2020). *trabajo*. Obtenido de enciclopedia juridica: <http://www.enciclopedia-juridica.com/d/trabajo/trabajo.htm>

Dr. Guerrero, E. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual*. Quito: Editorial Jurídica Cevallos.

ESPINOSA MERINO, G. (1987). *La más práctica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico*. Quito.

HERNAIZ MÁRQUEZ. (1969). *Tratado Elemental del Derecho del Trabajo* (10ma ed.). Madrid: 10ma. Edic. Madrid.

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Decisión 584. (7 de 5 de 2004).

DE LOS TRABAJADORES OBJETO DE PROTECCION ESPECIAL. Obtenido de decision 584 (SUSTITUCION DE LA DECISION 547):

https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Decisi%C3%B3n-Acuerdo-Cartagena-584.pdf

LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES. (25 de 9 de 2012). *Derecho al trabajo*.

Obtenido de Registro Oficial No. 796:

https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES. (25 de 9 de 2012). *Estabilidad laboral*.

Obtenido de LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES:

https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

Machuca Carrasco, J. (3 de 10 de 2017). *Servidumbre en la Edad Media*. Obtenido de LA HISTORIA HEREDADA: <https://lahistoriaheredada.com/servidumbre-en-la-edad-media/>

Ministerio del Trabajo. (9 de 8 de 2018). *Del Porcentaje de Cumplimiento*. Obtenido de Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0175: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/08/MDT-2018-0175-EXPEDIR-EL-INSTRUCTIVO-QUE-REGULA-EL-PORCENTAJE-DE-INCLUSION-LABORAL-DE-PERSONAS-CON-DISCAPACIDAD.pdf>

NACIONES UNIDAS DERECHOS HUMANOS . (2008). *Convención sobre los Derechos*. Obtenido de NACIONES UNIDAS: https://www.ohchr.org/documents/publications/advocacytool_sp.pdf

Ochoa Andrade, G. (1984). *La suspensión y la terminación del contrato individual del trabajo en el Ecuador*. Quito: Biblioteca Campus Yanuncay.

Organisacion Internacion del Trabajo . (23 de 11 de 1985). *Articulo 8*. Obtenido de C158 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982: <http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/aplicum/convenios/c158.html>

Organizacion de Naciones Unidas. (1945). *Carta de Naciones Unidas*. San Francisco: biblioteca dag hammarskjöld.

Organizacion Internacional del Trabajo. (23 de 11 de 1985). *Articulo 4*. Obtenido de C158 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982:

<http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/aplicum/convenios/c158.html>

Organizacion Mundial de la Salud. (2021). *Discapacidades*. Obtenido de Organizacion Mundial de la Salud:

<https://www.who.int/topics/disabilities/es/#:~:text=Las%20deficiencias%20son%20problemas%20que,para%20participar%20en%20situaciones%20vital>.

Parlamento Europeo Consejo Comisión Europea. (7 de Diciembre de 2000). *eur-lex.europa.eu*. Obtenido de Carta de los derechos fundamentales de la Union Europea: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=DE>

PROTOCOLO ADICIONAL SOBRE DERECHOS HUMANOS PROTOCOLO SAN SALVADOR. (23 de Abril de 1993). *PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES*. Obtenido de biblioteca.defensoria.gob.ec:

<https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/458/1/Protocolo%20adiciona%20sobre%20Derechos%20Humanos%20Protocolo%20San%20Salvador.pdf>

Rodríguez, C. C. (1 de Noviembre de 2004). *Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS*. Obtenido de Revisión teórica:

<https://www.auditio.com/docs/File/vol2/3/020304.pdf>

SAMANIEGO CASTRO, V. (2003). *Derecho Laboral*. Loja: Universidad Nacional de Loja.

Consultas

Cabanellas, G. (1979). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual.

Ministerio de Trabajo

Diccionario básico de derecho: con conceptos de derecho universal y referencias a los códigos del Ecuador

Guzmán Lara, Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador

Anexos

Anexo No. 1 Preguntas de encuesta

Pregunta No 1. ¿Usted conoce que el Estado debe garantizar los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?

Pregunta No 2. ¿Conoce usted que los Derechos de los Trabajadores son irrenunciables?

Pregunta No 3. ¿Conoce usted, que todo empleador que tenga trabajadores con alguna discapacidad, debe acondicionar las instalaciones para que puedan desempeñar sus funciones laborales sin ninguna complicación?

Pregunta No 4. ¿Conoce usted, que el empleador debe justificar la razón legal por el despido de un trabajador?

Pregunta No 5. ¿Conoce usted, que en el caso que su empleador decida despedir a un trabajador con discapacidad, tiene derecho a una indemnización equivalente a 18 remuneraciones?

Pregunta No 6. ¿Conoce usted, que un empleador que decida despedir a un trabajador que tenga a cargo una persona con discapacidad, deberá indemnizarlo con un equivalente a 18 remuneraciones?

ANEXO V.- RÚBRICA DE EVALUACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

Título del Trabajo: Despido Intempestivo discriminatorio a personas con discapacidad en la Legislación Ecuatoriana		
Autor(s): JACKSON ALBERTO GAMBAROTTI SUAREZ		
ASPECTOS EVALUADOS	PUNTAJE MÁXIMO	CALIFICACIÓN
ESTRUCTURA ACADÉMICA Y PEDAGÓGICA	4.0	
Propuesta integrada a Dominios, Misión y Visión de la Universidad de Guayaquil.	0.5	
Relación de pertinencia con las líneas y sublíneas de investigación Universidad/Facultad/Carrera.	0.5	
Base conceptual que cumple con las fases de comprensión, interpretación, explicación y sistematización en la resolución de un problema.	0.5	
Coherencia en relación a los modelos de actuación profesional, problemática, tensiones y tendencias de la profesión, problemas a encarar, prevenir o solucionar de acuerdo al PND-BV.	0.5	
Evidencia el logro de capacidades cognitivas relacionadas al modelo educativo como resultados de aprendizaje que fortalecen el perfil de la profesión.	1	
Responde como propuesta innovadora de investigación al desarrollo social y tecnológico.	0.5	
Responde a un proceso de investigación – acción, como parte de la propia experiencia educativa y de los aprendizajes adquiridos durante la carrera.	0.5	
RIGOR CIENTÍFICO	4.0	
El título identifica de forma correcta los objetivos de la investigación.	1	
El trabajo expresa los antecedentes del tema, su importancia dentro del contexto general, del conocimiento y de la sociedad, así como del campo al que pertenece, aportando significativamente a la investigación.	1	
El objetivo general, los objetivos específicos y el marco metodológico están en correspondencia.	1	
El análisis de la información se relaciona con datos obtenidos y permite expresar las conclusiones en correspondencia a los objetivos específicos.	0.5	
Actualización y correspondencia con el tema, de las citas y referencia bibliográfica.	0.5	
PERTINENCIA E IMPACTO SOCIAL	1	
Pertinencia de la investigación.	0.5	
Innovación de la propuesta proponiendo una solución a un problema relacionado con el perfil de egreso profesional.	0.5	
CALIFICACIÓN TOTAL *	9.00	
* El resultado será promediado con la calificación del Tutor Revisor y con la calificación de obtenida en la Sustentación oral.		
**El estudiante que obtiene una calificación menor a 7/10 en la fase de tutoría de titulación, no podrá continuar a las siguientes fases (revisión, sustentación).		

**ANGEL ALBERTO
PENAFIEL
ESPINOZA**

Firmado digitalmente por
ANGEL ALBERTO PENAFIEL
ESPINOZA
Fecha: 2021.03.15 09:33:32
-05'00'

ABG. ÁNGEL PEÑAFIEL ESPINOZA, MGS
FIRMA DEL DOCENTE TUTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN
No. C.I. 0917329245
FECHA: 8/03/2021



**ANEXO IX.- RÚBRICA DE EVALUACIÓN DOCENTE REVISOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN
CARRERA DE DERECHO**

Título del Trabajo: "DESPIDO INTEMPESTIVO DISCRIMINATORIO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA"			
Autores: Gambarrotti Suárez Jackson Alberto			
ASPECTOS EVALUADOS	PUNTAJE MÁXIMO	CALIFICACIÓN	COMENTARIOS
ESTRUCTURA Y REDACCIÓN DE LA MEMORIA	3	3	
Formato de presentación acorde a lo solicitado.	0.6	0.6	
Tabla de contenidos, índice de tablas y figuras.	0.6	0.6	
Redacción y ortografía.	0.6	0.6	
Correspondencia con la normativa del trabajo de titulación.	0.6	0.6	
Adecuada presentación de tablas y figuras.	0.6	0.6	
RIGOR CIENTÍFICO	6	6	
El título identifica de forma correcta los objetivos de la investigación.	0.5	0.5	
La introducción expresa los antecedentes del tema, su importancia dentro del contexto general, del conocimiento y de la sociedad, así como del campo al que pertenece.	0.6	0.6	
El objetivo general está expresado en términos del trabajo a investigar.	0.7	0.7	
Los objetivos específicos contribuyen al cumplimiento del objetivo general.	0.7	0.7	
Los antecedentes teóricos y conceptuales complementan y aportan significativamente al desarrollo de la investigación.	0.7	0.7	
Los métodos y herramientas se corresponden con los objetivos de la investigación.	0.7	0.7	
El análisis de la información se relaciona con datos obtenidos.	0.4	0.4	
Factibilidad de la propuesta.	0.4	0.4	
Las conclusiones expresan el cumplimiento de los objetivos específicos.	0.4	0.4	
Las recomendaciones son pertinentes, factibles y válidas.	0.4	0.4	
Actualización y correspondencia con el tema, de las citas y referencia Bibliográfica.	0.5	0.5	
PERTINENCIA E IMPACTO SOCIAL	1	1	
Pertinencia de la investigación/ Innovación de la propuesta.	0.4	0.4	
La investigación propone una solución a un problema relacionado con el perfil de egreso profesional.	0.3	0.3	
Contribuye con las líneas/ sublíneas de investigación de la Carrera.	0.3	0.3	
CALIFICACIÓN TOTAL*	10	10	
*El resultado será promediado con la calificación del Tutor y con la calificación de obtenida en la Sustentación oral.			
****El estudiante que obtiene una calificación menor a 7/10 en la fase de tutoría de titulación, no podrá continuar a las siguientes fases (revisión, sustentación).			



LYONEL FERNANDO
CALDERÓN TELLO

Dr. Lyonel Fernando Calderón Tello, Ph.D.
REVISOR DE TESIS
C.I: 0914357835

ANEXO IV.- INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL


Tutor: ABG. Ángel Peñafiel Espinoza

Tipo de trabajo de titulación: Estudio del caso

Título del trabajo: Despido Intempestivo discriminatorio a personas con discapacidad en la Legislación Ecuatoriana

Carrera: Derecho

Estudiante: **Gambarrotti Suarez Jackson Alberto**

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
1	22/12/2020	Fijación de horario de tutoría y firma de acuerdo de plan de tutoría de trabajo de titulación	11:00	13:00	. corregir el planteamiento del problema . Presentar avance del Capítulo 1		Jackson Alberto Gambarrotti Suarez 

ANGEL ALBERTO PENAFIEL ESPINOZA
 Firmado digitalmente por ANGEL ALBERTO PENAFIEL ESPINOZA
 Fecha: 2021.02.24 17:23:29 -05'00'

ABG. Ángel Peñafiel Espinoza
 Docente -tutor

Cl: 0917329245

ABG. Cesar Benito Baquerizo Bustos
 Gestor de Integración Curricular y Seguimiento a Graduados.

Cl.

ANEXO IV.- INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL


Tutor: ABG. Ángel Peñafiel Espinoza

Tipo de trabajo de titulación: Estudio del caso

Título del trabajo: Despido Intempestivo discriminatorio a personas con discapacidad en la Legislación Ecuatoriana

Carrera: Derecho

Estudiante: **Gambarrotti Suarez Jackson Alberto**

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
2	05/01/2021	<ul style="list-style-type: none"> . Revisión y aprobación de la hipótesis . Aprobación de la formulación del Problema . Corrección de objetivos generales y específicos 	11:00	13:00	<ul style="list-style-type: none"> . Presentar corregidos los objetivos . Culminar el capítulo 1 		Jackson Alberto Gambarrotti Suarez 

ANGEL ALBERTO PENAFIEL ESPINOZA
 Firmado digitalmente por ANGEL ALBERTO PENAFIEL ESPINOZA
 Fecha: 2021.02.24 17:24:04 -05'00'

ABG. Ángel Peñafiel Espinoza
 Docente-tutor

Cl: 0917329245

ABG. Cesar Benito Baquerizo Bustos
 Gestor de Integración Curricular y Seguimiento a Graduados.
 Cl.

ANEXO IV.- INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL


Tutor: ABG. Ángel Peñafiel Espinoza

Tipo de trabajo de titulación: Estudio del caso

Título del trabajo: Despido Intempestivo discriminatorio a personas con discapacidad en la Legislación Ecuatoriana

Carrera: Derecho

Estudiante: **Gambarrotti Suarez Jackson Alberto**

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
3	12/01/2021	<ul style="list-style-type: none"> . Revisión y aprobación del capítulo I . Indicaciones de cómo llenar el Capítulo II . Determinar los temas a usar en el capítulo II 	11:00	13:00	<ul style="list-style-type: none"> . Empezar redacción del Capítulo II . Establecer la estructura de los temas a utilizar en el capítulo II 		Jackson Alberto Gambarrotti Suarez 

ANGEL ALBERTO
PENAFIEL
ESPINOZA

Firmado digitalmente por
ANGEL ALBERTO PENAFIEL
ESPINOZA
Fecha: 2021.02.24 17:24:41
-05'00'

ABG. Ángel Peñafiel Espinoza
Docente -tutor

CI: 0917329245

ABG. Cesar Benito Baquerizo Bustos
Gestor de Integración Curricular y
Seguimiento a Graduados.

CI.

ANEXO IV.- INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL


Tutor: ABG. Ángel Peñafiel Espinoza

Tipo de trabajo de titulación: Estudio del caso

Título del trabajo: Despido Intempestivo discriminatorio a personas con discapacidad en la Legislación Ecuatoriana

Carrera: Derecho

Estudiante: **Gambarrotti Suarez Jackson Alberto**

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
4	19/01/2021	. Revisión y aprobación de temas a desarrollar en el marco conceptual . Revisión de artículos a utilizar en el marco legal	11:00	13:00	. Empezar redacción del marco conceptual		Jackson Alberto Gambarrotti Suarez 

ÁNGEL ALBERTO PENAFIEL ESPINOZA
 Firmado digitalmente por ANGELO ALBERTO PENAFIEL ESPINOZA
 Fecha: 2021.02.24 17:25:18 -05'00'

ABG. Ángel Peñafiel Espinoza
 Docente -tutor

Cl: 0917329245

ABG. Cesar Benito Baquerizo Bustos
 Gestor de Integración Curricular y Seguimiento a Graduados.

Cl.

ANEXO IV.- INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL


Tutor: ABG. Ángel Peñafiel Espinoza

Tipo de trabajo de titulación: Estudio del caso

Título del trabajo: Despido Intempestivo discriminatorio a personas con discapacidad en la Legislación Ecuatoriana

Carrera: Derecho

Estudiante: **Gambarrotti Suarez Jackson Alberto**

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
5	26/01/2021	. Revisión y aprobación de los temas en el marco teórico	11:00	13:00	Culminar el capítulo II Citar las referencias bibliográficas y las leyes		Jackson Alberto Gambarrotti Suarez 

ANGEL ALBERTO
PENAFIEL
ESPINOZA

Firmado digitalmente
por ANGEL ALBERTO
PENAFIEL ESPINOZA
Fecha: 2021.02.24
17:25:59 -05'00'


ABG. Ángel Peñafiel Espinoza
Docente -tutor

Cl: 0917329245

ABG. Cesar Benito Baquerizo Bustos
Gestor de Integración Curricular y
Seguimiento a Graduados.
Cl.

ANEXO IV.- INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: ABG. Ángel Peñafiel Espinoza
 Tipo de trabajo de titulación: Estudio del caso
 Título del trabajo: Despido Intempestivo discriminatorio a personas con discapacidad en la Legislación Ecuatoriana
 Carrera: Derecho
 Estudiante: **Gambarrotti Suarez Jackson Alberto**

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
6	02/02/2021	<ul style="list-style-type: none"> . Revisión y aprobación del capítulo II . Indicaciones de cómo realizar el capítulo III . Recomendación sobre encuesta a realizar 	11:00	13:00	<p>Empezar el desarrollo del capítulo III</p> <p>Realizar las preguntas para la encuesta</p>		<p>Jackson Alberto Gambarrotti Suarez</p> 

ANGEL ALBERTO PENAFIEL ESPINOZA
Firmado digitalmente por ANGEL ALBERTO PENAFIEL ESPINOZA
 Fecha: 2021.02.24 17:26:54 -05'00'


ABG. Ángel Peñafiel Espinoza
 Docente -tutor

CI: 0917329245

ABG. Cesar Benito Baquerizo Bustos
 Gestor de Integración Curricular y Seguimiento a Graduados.
 CI.


ANEXO IV.- INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: ABG. Ángel Peñafiel Espinoza
 Tipo de trabajo de titulación: Estudio del caso
 Título del trabajo: Despido Intempestivo discriminatorio a personas con discapacidad en la Legislación Ecuatoriana
 Carrera: Derecho
 Estudiante: **Gambarrotti Suarez Jackson Alberto**

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
7	09/02/2021	<p>. Revisión y aprobación de las preguntas para la encuesta</p> <p>. Revisión de los aspectos metodológicos a utilizar en el capítulo III</p>	11:00	13:00	<p>Realizar la encuesta</p> <p>Realizar los gráficos y barras para determinar los resultados de la encuesta</p>		<p>Jackson Alberto Gambarrotti Suarez</p> 

ANGEL ALBERTO PENAFIEL ESPINOZA
 Firmado digitalmente por ANGEL ALBERTO PENAFIEL ESPINOZA
 Fecha: 2021.02.24 17:28:10 -05'00'

ABG. Ángel Peñafiel Espinoza
 Docente -tutor

Cl: 0917329245

ABG. Cesar Benito Baquerizo Bustos
 Gestor de Integración Curricular y Seguimiento a Graduados.
 Cl.



ANEXO IV.- INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL


Tutor: ABG. Ángel Peñafiel Espinoza

Tipo de trabajo de titulación: Estudio del caso

Título del trabajo: Despido Intempestivo discriminatorio a personas con discapacidad en la Legislación Ecuatoriana

Carrera: Derecho

Estudiante: **Gambarrotti Suarez Jackson Alberto**

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
8	16/01/2021	Revisión total de la tesis	11:00	13:00	Análisis de toda la tesis para su respectiva aprobación		Jackson Alberto Gambarrotti Suarez 

ANGEL ALBERTO
PENAFIEL
ESPINOZA

Firmado digitalmente por
ANGEL ALBERTO PENAFIEL
ESPINOZA
Fecha: 2021.02.24 17:28:46
-05'00'

ABG. Ángel Peñafiel Espinoza
Docente-tutor

Cl: 0917329245

ABG. Cesar Benito Baquerizo Bustos
Gestor de Integración Curricular y
Seguimiento a Graduados.

Cl.