



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

**“ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA
SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN
EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2017”**

AUTOR: Alvarado Ajila Alberto Alexander
TUTOR: AB. JUAN VARELES C., Msc.

GUAYAQUIL, AGOSTO 2018



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2017		
AUTOR:	ALVARADO AJILA ALBERTO ALEXANDER		
REVISOR :	AB. JUAN VARELES C., MSC.		
TUTOR:	DRA. ZOILA ALVARADO MONCADA.		
INSTITUCIÓN:	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL		
FACULTAD:	JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS		
ESPECIALIDAD:	DERECHO		
GRADO OBTENIDO:	TERCER NIVEL		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	AGOSTO 2018	No. DE PÁGINAS:	58
ÁREAS TEMÁTICAS:	LABORAL		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	INCLUSIÓN LABORAL, DISCAPACIDAD, IGUALDAD REAL. LABOR INCLUSION, DISABILITY, REAL EQUALITY.		
RESUMEN: La presente investigación realiza un análisis del impacto de la aplicación de la Ley Orgánica de Discapacidades en una institución particular en Guayaquil escogida esta por ser la provincia Guayas la que cuenta con mayor número de personas con discapacidad en el Ecuador, sirviendo como botón de muestra a los problemas detectados del análisis legislativo y su contraste social en la Ley Orgánica de Discapacidades; si bien, la Ley Orgánica de Discapacidades representa un paso de avance importante para garantizar la igualdad real de las personas con discapacidad es susceptible de perfeccionarse, toda vez que no establece las medidas para una adecuada valoración de la correlación capacidad-cargo necesidad-empleo como fórmula que garantiza la igualdad en el contexto social. Sus aportes fueron un conjunto de reglas para el perfeccionamiento legislativo y aplicación de la Ley Orgánica de Discapacidades. ABSTRACT: The present investigation makes an analysis of the impact of the application of the Organic Law of Disability in a particular institution in Guayaquil chosen for being the province of Guayas which has the largest number of people with disabilities in Ecuador, serving as a sample button to the problems detected in the legislative analysis and its social contrast in the Organic Law on Disabilities; Although the Organic Law on Disabilities represents an important step forward in guaranteeing real equality for people with disabilities, it is likely to be perfected, since it does not establish measures for an adequate assessment of the capacity-charge need-employment correlation as formula that guarantees equality in the social context. Their contributions were a set of rules for the legislative improvement and application of the Organic Law of Disabilities.			
ADJUNTO PDF:	☒ SI		☐ NO
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: 0961102250	E-mail: Alvarado.ajila.a@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre:		
	Teléfono:		
	E-mail:		



Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN

Guayaquil, martes 28 de agosto de 2018

CERTIFICACIÓN DEL REVISOR METODOLÓGICO

Habiendo sido nombrado **Dra. ZOILA ALVARADO MONCADA**, revisor metodológico del trabajo de titulación **ESTUDIO DE CASO** certifico que el presente trabajo de titulación, elaborado por estudiante **ALVARADO AJILA ALBERTO ALEXANDER** con C.I. No. **0928281401**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**, en la Carrera de Derecho Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, ha sido **REVISADO Y APROBADO** en todas sus partes, encontrándose apto para su sustentación.

Dra. ZOILA ALVARADO MONCADA
C.I. 0907281968
Revisor Metodológico



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO
UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

**LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO EXCLUSIVA PARA EL USO
NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES NO ACADÉMICOS**

Yo, **Alvarado Ajila Alberto Alexander** con C.I. No. **092828140-1**, certifico que los contenidos desarrollados en este trabajo de titulación, cuyo título es: **“ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2017”** son de mi absoluta propiedad y responsabilidad Y SEGÚN EL Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, autorizo el uso de una licencia gratuita intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la presente obra con fines no académicos, en favor de la Universidad de Guayaquil, para que haga uso del mismo, como fuera pertinente

Alvarado Ajila Alberto Alexander

C.C. # 092828140-1

***CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN**
(Registro Oficial n. 899 - Dic./2016) Artículo 114.- De los titulares de derechos de obras creadas en las instituciones de educación superior y centros educativos.- En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no



Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD

Habiendo sido nombrado **AB. JUAN VARELES C., Msc.**, tutor del trabajo de titulación certifico que el presente trabajo de titulación ha sido elaborado por **Alvarado Ajila Alberto Alexander, C.C.:0928281401**, 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: **“ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2017”**, ha sido orientado durante todo el periodo de ejecución en el programa antiplagio URKUND quedando el 3% de coincidencia.

INTRODUCCIÓN El Estado Ecuador es el signatario de los documentos internacionales para la protección de los derechos de las personas con discapacidad, por ello el interés de la presente es el de los documentos jurídicos y no jurídicos, que organizan esta política, como el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 y la Agenda de la Igualdad de las personas con discapacidad.

La Constitución de la República del Ecuador, sancionada en la constitución en el 2008, en su Título Segundo, reconoce los derechos de las personas con discapacidad en la igualdad de oportunidades, en el artículo 11, en la parte de la igualdad de oportunidades, en el artículo 12, haciendo referencia a la protección de grupos vulnerables como las personas con discapacidad, lo que conlleva a la inclusión en igualdad de oportunidades, con aplicación directa y obligatoria, como reconocimiento del Estado y de todas las instituciones públicas y privadas.

100% **Activo**

1. El documento se guarda en la sección URKUND. Partiendo y repartiendo como información, si usted no posee este tipo de información, puede ser consultado por medio del proveedor.

2. El autor ha incluido el documento como fuente de información en el archivo URKUND.

Resumen y descripción de información: esta información es la que se genera al momento de la creación del nombre de la fuente primaria.

<https://secure.arkund.com/view/39967088-951865-877404#DcQxDoAgEATAv1y9MbenKPAVY2GI miukoTT+XaaYV54uZVMQHAUwwmCEjWcsSDuk+9388nq0ekrRSY1UalBljnIN3w8=>

AB. JUAN VARELES C., Msc.

C.C.: 0905765780

Docente Tutor de trabajo de titulación



Universidad de Guayaquil

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

UNIDAD DE TITULACIÓN GRADO

Guayaquil, 19 de Agosto del 2018

Dr. Efraín Duque Ruíz

Director de Carrera de Derecho

Facultad de Jurisprudencia, 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 Estudio de Caso **"ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2017"** del estudiante **Alvarado Ajila Alberto Alexander**, indicando ha 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) **Alvarado Ajila Alberto Alexander** está (n) apto (s) para continuar con el proceso de revisión final.

Atentamente,

AB. JUAN VARELES C., Msc.

C.I. 0905765780

Tutor de Trabajo de Titulación

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación a Dios, mediante su iluminación me ha permitido conseguir todas las metas que siempre he querido alcanzar, a mis padres por haberme inculcado principios y valores y siempre haberme apoyado en la educación y sus eternos consejos, a mi enamorada y a su familia porque en ellos encontré otra familia igual de solidaria; y, por ultimo a Hacky, mi mascota, miembro de mi familia, por ser un ser leal, hacerme compañía y aguantar largas horas viéndome trabajar y esperar a que tenga un poco de tiempo libre para ponernos a jugar.

Toda mi formación como profesional ha sido gracias a ellos.

Alvarado Ajila Alberto Alexander

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios por haber puesto en mis pensamientos elegir tan noble carrera como lo es la carrera de Derecho, por darme sabiduría entendimiento y la capacidad sobrepasar los obstáculos que se presentaron; a mi madre y mi hermana que siempre han querido verme convertido en profesional igual que ellas y el apoyo que me han brindado, a la mamá de mi enamorada por ayudarme incondicionalmente como otro hijo más, a la Abg. Odette Martínez por guiarme en mi tesis junto con mi tutor Abg. Juan Vareles; y por último, a la Universidad de Guayaquil por permitirme haber ingresado a sus Institución y educarme para hoy en día ser un profesional.

Alvarado Ajila Alberto Alexander

INDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	XIV
ABSTRACT	XV
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Formulación y sistematización del problema	5
1.2.1. Formulación del problema.....	5
1.2.2. Sistematización del problema.....	5
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivo específicos	6
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.5. Delimitación de la investigación	7
1.6. Hipótesis.....	7
1.7. Operacionalización de variables.....	7
CAPÍTULO 2	10
ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	10
2.1. Origen y definición de la inclusión	10
2.2. Marco conceptual	13
2.3. Marco Legal	25
2.4. Marco Contextual.....	27
CAPÍTULO 3	31
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	31
3.1. Tipo de investigación	31
3.2. Tipo de método	33
3.3. Población.....	34
3.4. Muestra.....	34
3.5. Tipos de instrumento de investigación.....	35
3.6. Resultados de los instrumentos de investigación.	35

3.6.1.	Resultados de las encuestas.	35
3.6.2.	Resultados de la entrevista a Directivos del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología	44
3.6.3.	Resumen de resultados de los métodos	45
3.6.4.	Resumen de resultados de la revisión de documentos.....	46
3.7.	Resumen de resultados de otros métodos empleados.	48
CAPÍTULO 4		49
PROPUESTA DE LA INVESTIGACIONCAPÍTULO		49
4.1.	Introducción.....	49
4.2.	Normativa	49
4.3.	Aplicación.....	50
CONCLUSIONES.....		51
RECOMENDACIONES		53
BIBLIOGRAFÍA.....		55

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	8
Tabla 2. Respeto a los derechos de inclusión laboral recogidos en la Ley Orgánica de Discapacidades.	36
Tabla 3. Satisfacción con su desempeño laboral.	37
Tabla 4. Valoración de los efectos de la Ley Orgánica de Discapacidades en la inclusión laboral por las personas con discapacidad que laboran en Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.	38
Tabla 5. Percepción de los derechos de inclusión laboral recogidos en la Ley Orgánica de Discapacidades en la muestra de trabajadores.....	40
Tabla 6. Percepción de la satisfacción del desempeño laboral de las personas con discapacidad por parte de los trabajadores.	41
Tabla 7. Valoración de los efectos de la Ley Orgánica de Discapacidades en la inclusión laboral por los trabajadores que laboran en ITB.	43
Tabla 8. Cantidad de trabajadores que laboran en la sede matriz del Instituto Superior tecnológico Bolivariano de Tecnología.....	47

INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1</i>	36
<i>Figura 2</i>	37
<i>Figura 3</i>	39
<i>Figura 4</i>	40
<i>Figura 5</i>	41
<i>Figura 6</i>	43

INDICE DE ANEXOS

ANEXO 1.....	60
ANEXO 2.....	62
ANEXO 3.....	64

**ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA
SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN
EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2017**

Autor: Alvarado Ajila Alberto

Tutor: Ab. Juan Vareles C., Msc.

RESUMEN

La presente investigación realiza un análisis del impacto de la aplicación de la Ley Orgánica de Discapacidades en una institución particular en Guayaquil escogida esta por ser la provincia Guayas la que cuenta con mayor número de personas con discapacidad en el Ecuador, sirviendo como botón de muestra a los problemas detectados del análisis legislativo y su contraste social en la Ley Orgánica de Discapacidades; si bien, la Ley Orgánica de Discapacidades representa un paso de avance importante para garantizar la igualdad real de las personas con discapacidad es susceptible de perfeccionarse, toda vez que no establece las medidas para una adecuada valoración de la correlación capacidad-cargo necesidad-empleo como fórmula que garantiza la igualdad en el contexto social. Sus aportes fueron un conjunto de reglas para el perfeccionamiento legislativo y aplicación de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Palabras Claves: Inclusión laboral, discapacidad, igualdad real.

**ANALYSIS OF THE APPLICATION OF ECUADORIAN LAW ON LABOR
INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES AT THE BOLIVARIAN
TECHNOLOGICAL SUPERIOR INSTITUTE OF TECHNOLOGY OF THE CITY
OF GUAYAQUIL, 2017**

Author: Alvarado Ajila Alberto

Tutor: AB. JUAN VARELES C., Msc..

ABSTRACT

The present investigation makes an analysis of the impact of the application of the Organic Law of Disability in a particular institution in Guayaquil chosen for being the province of Guayas which has the largest number of people with disabilities in Ecuador, serving as a sample button to the problems detected in the legislative analysis and its social contrast in the Organic Law on Disabilities; Although the Organic Law on Disabilities represents an important step forward in guaranteeing real equality for people with disabilities, it is likely to be perfected, since it does not establish measures for an adequate assessment of the capacity-charge need-employment correlation as formula that guarantees equality in the social context. Their contributions were a set of rules for the legislative improvement and application of the Organic Law of Disabilities.

Keywords: Labor inclusion, disability, real equality.

INTRODUCCIÓN

El estado Ecuatoriano es signatario de los documentos internacionales para la protección de las personas con discapacidad, por ello al interior de su territorio, diversos son los instrumentos jurídicos y no jurídicos, que organizan esta política, como el Plan Nacional de Desarrollo 2017 -2021 y la Agenda para la igualdad de las discapacidades.

La Constitución de la República del Ecuador, aprobada en Montecristi en el 2008, en su Título Segundo, reconoce los derechos de las personas, con especial énfasis en la igualdad como principio – derecho y en su vertiente de la no discriminación en el artículo 11, haciendo referencia a la protección de grupos vulnerables como las personas con discapacidad, lo que convierte la inclusión en mandato Constitucional, con aplicabilidad directa y obligatoria, como responsabilidad del Estado y de todas las instituciones públicas y privadas.

En ese sentido, en Agosto del 2012 se aprobó en la Asamblea Nacional la Ley Orgánica de Discapacidades, que busca asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad (El Comercio, 2018). No obstante, la legislación necesita de un condicionamiento material, entendiéndose el mismo como las acciones de diversas naturalezas que concretan las leyes en el contexto social (Herrero de Miñon, 1998).

La Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 47 establece como medida afirmativa, la contratación de personas con discapacidad, en un 4% a partir de 25 trabajadores por entidad, sin distinción en los ámbitos público y privado, es de vital importancia analizar el porcentaje que la ley dicta y ver si está en correlación a la

Constitución artículo 11, numeral 2do, que habla de la igualdad real y si efectivamente la medida responde a la intención del legislador.

Sin embargo, en la legislación se encuentran vaguedades y omisiones que a nuestro juicio pudiesen generar dificultades en la concreción de ese derecho, a partir de la consecuente interpretación de la ley.

Por otra parte, es importante revisar el ámbito de aplicación de la ley, esfera que se trabajará en esta investigación, ya que es precisamente del examen de los micros espacios sociales, donde puede verificarse el cumplimiento de las leyes. Aportando recomendaciones a la Institución donde se desarrolla la investigación para un cabal cumplimiento de la legislación.

CAPÍTULO 1

Problema

1.1. Planteamiento del problema

Los diferentes Estados trabajan en favor de la igualdad de las personas con discapacidad. Por su parte, el Estado Ecuatoriano es signatario de importantes tratados internacionales, lo que genera la correspondiente responsabilidad internacional, de implementarlas en su territorio, máxime si en su Constitución posee el sistema de recepción automática de los Tratados en materia de derechos humanos.

Es así que, la legislación ecuatoriana, plantea a las personas con discapacidad como grupo sujeto a especial protección, en concordancia con, la Constitución Política de Ecuador, que expone en su artículo 11, el principio de no discriminación, en relación al artículo 47, donde señala: “El Estado, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: (...). Convirtiendo en mandato Constitucional, con aplicabilidad directa y obligatoria, la cuestión, como responsabilidad del Estado y de todas las instituciones que gestionan los servicios en la sociedad.

Lo que ha sido complementada por la Agenda para la igualdad de las discapacidades y la Ley Orgánica de Discapacidades en sus artículos 5 y 6, 27 y 28; no obstante, la legislación necesita para el ámbito laboral, el desarrollo de acciones afirmativas tácitas que en formulación de lo prohibido, lo obligatorio y lo permitido, en medidas tangibles y proporcionales, faciliten la interpretación y cumplimiento de la misma, haciendo realidad este derecho, con una formulación menos programática.

Véase, que la Carta Magna, los Convenios Internacionales, la Ley Orgánica de Discapacidades junto con su reglamento y el Código del Trabajo Ecuatoriano, establecen normas garantistas de los derechos laborales de las personas con discapacidad, con un porcentaje mínimo de inclusión, que es el 4 por ciento sobre el total de trabajadores a partir de 25 trabajadores, establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades en su art. 47 y ratificado en el Código del Trabajo en su art. 42 numeral 33.

Si bien, establecer un *numerus clausus*, garantiza un mínimo de disposición para la contratación, no es suficiente, teniendo en cuenta las proporciones entre el número de personas con discapacidad, los totales de población y de personas con discapacidad contratados, a nuestro juicio, la medida disminuye la oportunidad de que aumente el número de personas con discapacidad que laboran en el Ecuador, y el empleador se excusa diciendo que cumple con el mínimo exigido. Por otra parte, no se establecen ratios valorativos para la contratación de trabajadores con discapacidad, de modo que se empleen en lugares donde obtengan, solamente, un beneficio económico, sino su satisfacción espiritual y que la sociedad y el empleador puedan disfrutar de los frutos de la labor de estas personas.

Es así, que las personas con discapacidad al buscar un trabajo en el ámbito privado se les dificulta conseguirlo, porque el empleador cauteloso en seguir la norma legal que rige al estado Ecuatoriano, contrata el mínimo requerido por la ley y no desea más que ese 4% del total de trabajadores que ya tiene en su nómina, a partir de 25 trabajadores; además en ello gravita el hecho de que la mayoría no posee alto nivel educacional, lo que se constata en el sector público, donde son muy pocos los requeridos con una educación de segundo nivel.

1.2. Formulación y sistematización del problema

1.2.1. Formulación del problema

¿Cómo influyen las acciones afirmativas previstas en la Ley Orgánica de Discapacidades en el logro de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología en el año 2017?

1.2.2. Sistematización del problema

¿Cuáles son los principios teóricos y leyes que me permitirán evaluar el impacto de las acciones afirmativas en materia de inclusión laboral en Ecuador?

¿Cómo influyeron las acciones afirmativas de la Ley Orgánica de Discapacidades en materia de inclusión laboral en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología en el año 2017 para el respeto de los derechos de las personas con discapacidad y el logro de la igualdad real en Ecuador?

¿Qué acciones afirmativas habría que exponer en ley y cómo formularlas para el respeto de los derechos de las personas con discapacidad y el logro de la igualdad real en Ecuador?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Fundamentar el impacto de las acciones afirmativas de la Ley Orgánica de Discapacidades en materia de inclusión laboral en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología en el año 2017, nos permitirá contribuir al respeto de los derechos de las personas con discapacidad y el logro de la igualdad real en Ecuador.

1.3.2. Objetivo específicos

Analizar desde la teoría y la exegesis jurídica las acciones afirmativas de la Ley Orgánica de Discapacidades en materia de inclusión laboral.

Determinar cómo influyeron las acciones afirmativas de la Ley Orgánica de Discapacidades en materia de inclusión laboral en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología en el año 2017, a través de la aplicación de instrumentos investigativos de tipo cualitativo.

Argumentar las acciones afirmativas que pudieran implementarse en futuras modificaciones de la Ley Orgánica de Discapacidades en el logro de la inclusión laboral de las personas con discapacidad

1.4. Justificación de la investigación

Según cifras del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), en Ecuador, 415.500 personas con discapacidad. Las personas con discapacidad al ser un grupo vulnerable, históricamente marginados en el ámbito económico, social y laboral, no han sido parte de la población económicamente activa. Por su parte, la ley laboral siempre ha procurado ir acorde a la realidad de la sociedad y al darse cuenta de la situación que viven las personas con discapacidad, han ido creando y perfeccionando las leyes que protejan de manera eficaz sus derechos, por lo anteriormente expuesto es de vital importancia analizar las leyes y sus respectivas reformas para ver si están acorde a las necesidades y si realmente poseen el efecto social de equilibrar desigualdades, viendo si se cumplen a cabalidad en el sector privado tomando como muestra una Institución de Educación Superior particular.

1.5. Delimitación de la investigación

- Área: Laboral.
- Campo: Laboral.
- Tema: Análisis de la Aplicación de la legislación ecuatoriana sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano De Tecnología de la ciudad de Guayaquil, 2017
- Delimitación temporal: Semestre Segundo del 2017.
- Delimitación espacial: Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.
- Línea de Investigación: Cultura, democracia y sociedad.
- Sublínea de Investigación: Cultura jurídica y derechos humanos.

1.6. Hipótesis

En esta investigación analizaré la factibilidad de la inclusión laboral en la Ley Orgánica de Discapacidades, como medida afirmativa suficiente para cubrir las necesidades laborales de las personas con discapacidad y el logro de la igualdad real en Ecuador.

1.7. Operacionalización de variables

A continuación se presenta la tabla de Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	CATEGORIA	INSTRUMENTOS	ITEMS
Inclusión laboral (personas con discapacidad)	La participación de las Personas con Discapacidad en los procesos sociales, económicos y productivos se conviertan en un aspecto de carácter prioritario de la acción encaminada a la igualdad de oportunidades, mediante acciones afirmativas que promuevan el desarrollo integral.	Acción afirmativas	Programas públicos Programas privados	Totalmente de acuerdo
		Garantías	Constitución de la República del Ecuador Ley Orgánica de Discapacidad	Totalmente de acuerdo
		Instituciones		
		Particulares sin finés de lucro	Pie Derecho Obi Observatorio Para La Inclusión Bolivariana	Totalmente de acuerdo
		Personas que entienden la discriminación que sufren	Padres Hijos Hermanos Amigos	Totalmente de acuerdo
		Oportunidades de trabajo	Plataforma de empleo: Socioempleo	De acuerdo

Acciones afirmativas	El término acción afirmativa, en este sistema, hace referencia a aquellas actuaciones (medidas legales, administrativas o prácticas) dirigidas a reducir o, idealmente, eliminar las prácticas discriminatorias en contra de sectores históricamente excluidos.	Aparición expresa en ley	Ley Orgánica de Discapacidad	De acuerdo
		Adecuada redacción normativa	Ley Orgánica de Discapacidad	De acuerdo

Fuente: Elaborado por el Sr. Alvarado Ajila Alberto Alexander.

CAPÍTULO 2

Marco Teórico

2.1. Origen y definición de la inclusión

La historia de la humanidad, ha estado vinculada a la lucha por la igualdad y la inclusión, en los diferentes sectores sociales, desde las perspectivas materiales y subjetivas de la actividad del ser humano y en las diferentes formaciones económico – sociales (UNESCO, 1985). El origen de la concepción de igualdad, data de Roma desde el Derecho de Gentes, fundamentalmente en la época imperial; en este sentido, el *Ius Gentium* derivado del cosmopolitismo profesado por los estoicos, propuso vincular diferentes pueblos y derechos a partir del Derecho natural, sin necesidad de su aceptación como igual por el Derecho positivo, distinguiéndose en Roma las concepciones sobre el *Ius Naturale* de Ulpiano, quien entiende, que la ley natural hace iguales a los hombres (Levi, 1969).

Asimismo, entre los siglos XV y XVIII, comenzó la igualdad en el debate filosófico de la época, convirtiéndola en el sustento ético para la materialización de la dignidad humana, destacándose pensadores como Kant, que desarrolló la teoría universalista sobre los derechos y asoció la igualdad, a la libertad de todas las personas, marcando como sus únicos límites los derechos y la libertad del resto de los individuos en la sociedad (Kant, 1978), concretándose la primera vertiente de la igualdad, que fue la igualdad jurídica y que se bifurcará en el siglo XX como igualdad material, surgida a partir de las tendencias marxistas, donde no solo bastaba la igualdad ante la ley, sino las condiciones materiales para ello (Moya, 1999). Posteriormente, la Declaración del Instituto de Derecho Internacional hecha en New York, el 12 de junio de 1929, reconoció la igualdad de

derechos en los hombres, bajo la fórmula de la no discriminación, como nueva dimensión de la igualdad, surgiendo como tercera vertiente de esta (De Lucas, 2006).

En el nivel filosófico-político, se distingue la “igualdad económica”, de la “igualdad política”, respondiendo a las interrogantes, de ¿por qué igualdad? y ¿para qué igualdad? La mejor manera de responder esta distinción, es situándose en la igualdad económica, vital para el entendimiento jurídico de la misma como principio englobador, sobre todo en su vertiente de igualdad material; que no tiene que ver con la igualdad de ingresos o de riqueza, sino con el bienestar de las personas; que va estar determinado por la cantidad de recursos de que dispone el individuo para la realización de sus fines y a partir de sus intereses reales; desde este prisma, la igualdad se enfoca de manera fundamental al bienestar, haciendo de los recursos un elemento puramente instrumental (Carbonell, 2008).

Finalmente, pueden sistematizarse como dimensiones del principio de igualdad las siguientes. Como primera dimensión, la igualdad económica es soporte de la jurídica, la implementación fáctica del principio de igualdad, resulta una cuestión medular para los Estados, a partir de dos tareas fundamentales, crear la base económica para la realización de los derechos sociales, aprovechando el avance sostenido de la revolución tecnológica que puede ser puesta a disposición de la calidad de vida del hombre a partir de políticas sociales, económica y medioambientalmente viables (Viciano Pastor, 2012).

La segunda dimensión es la igualdad política, aquella en que todas las personas que pertenecen a una comunidad —o la amplia mayoría de ellas— pueden participar en la formulación de las normas jurídicas que rigen dentro de esa comunidad, que puedan ser igualmente elegibles para ocupar los cargos públicos que se determinan por medio del sufragio popular, o sea, es el principio de que a cada persona corresponde un voto o la

asignación de “una cuota igual de participación en el proceso político decisional” y en otras formas de participación popular (Alexy, 1993).

El tercer nivel para el análisis de la igualdad, es el jurídico, la igualdad jurídica se identifica como forma o herramienta para materializar las anteriores y se desarrollan en cuatro tipos principales de normas jurídicas, que contienen mandatos de la igualdad en general:

El principio de igualdad en sentido estricto, ya sea como valor y como principio, se conecta con el de la generalidad de la norma como teoría: el entender la igualdad ante la ley como consecuencia de la generalidad propia de la norma legal, supone que todos se sometan igualitariamente al ordenamiento y tengan igual derecho a recibir la protección jurídica que ese ordenamiento reconozca, también la igualdad formal, se asocia a la falta de privilegios legales (Alonso, et al., 1996).

El mandato de no discriminación, es una variable del principio general de igualdad que suele acompañarse de una lista de criterios considerados “especialmente odiosos” o sospechosos de violar ese principio general, si son utilizados por algún mecanismo jurídico; o sea, es el postulado constitucional de acuerdo con el cual no se puede tratar de forma distinta, a dos o más personas, utilizando como base o fundamento ciertas características del propio sujeto o del grupo social al que pertenece (Añón, 1998).

La igualdad sustancial, es el mandato para los órganos del Estado de remover los obstáculos a la igualdad en los hechos, lo que puede llegar a suponer, o incluso a exigir, la implementación de medidas de acción positiva o de discriminación inversa (Asensi, 1996).

Por último, la fórmula de la igualdad compleja es una de las teorías asociadas a la universalidad de los derechos que fusionan todas las concepciones sobre la igualdad.

La evolución del principio de igualdad en sus tres vertientes, se concreta en la constitución de la Organización de Naciones Unidas, en 1945, con la Carta de San Francisco, donde se declaró la igualdad de derechos de todos los hombres y se expusieron los postulados que en lo sucesivo servirían de base para la protección internacional de los derechos humanos y al actual sistema de garantías internacionales.

Ciertamente, la igualdad es el principio que sustenta la atribución de los derechos, deberes y garantías a las personas naturales, desde la existencia de plena identidad entre los seres humanos y para que las distinciones que se establezcan contribuyan al logro de la verdadera equivalencia en los supuestos que las cualidades humanas fueran o no, generadoras de diferencias. El origen del término inclusión ha sido acuñado por la ONU en 1965 entendiéndose a la inclusión también como “integración social” el cual es un proceso dinámico que viabiliza a la persona o grupos de personas que se encuentran en un estado de marginación a participar del bienestar social alcanzado en un determinado país, ayudándolos a formar parte de un grupo social.

2.2. Marco conceptual

Para una adecuada valoración de las variables en la investigación, se hace necesario su definición y el análisis de su maniqueísmo teórico, de ahí que decidamos la revisión de la inclusión como concepto y el contrato laboral como el campo en que se va a manifestar la misma.

En el Diccionario de la Real Academia Española (RAE) el significado de la palabra inclusión proviene del latín *inclusio*, -ōnis., teniendo como sus acepciones: “Acción y

efecto de incluir y Conexión o amistad de alguien con otra persona.” (Real Academia de la Lengua Española [RAE], 2018) Asimismo, si lo analizamos el verbo incluir encontramos en el Diccionario de la RAE, se encuentra una acepción más adecuada para las personas con discapacidad, la cual es: “poner algo o a alguien dentro de una cosa o de un conjunto, o dentro de sus límites”.

Según la página web Editorial Definición MX la inclusión “es toda actitud, política o tendencia que busque integrar a las personas dentro de la sociedad, buscando que estas contribuyan con sus talentos y a la vez se vean correspondidas con los beneficios que la sociedad pueda ofrecer. Este tipo de integración debe llevarse a cabo tanto desde el punto de vista económico, educativo, político, etc.” (Definición MX, 2014), entendiéndose que la inclusión es el acto humano de insertar a la sociedad visto desde todas sus perspectivas a las personas que carecen del 100% de habilidades física, sensoriales, motoras, entre otras.

Según la UNESCO, la inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades (UNESCO, 2005).

Sobre el impacto de la inclusión en la sociedad ecuatoriana, investigaciones precedentes han realizado sus valoraciones, entre ellas Pino (2014) en su [Tesis], “La inclusión social desde la perspectiva de las personas en situación de discapacidad pertenecientes a la estrategia de rehabilitación basada en la comunidad de Talcahuano y Hualpén”, refiriéndose al impacto de las políticas de inclusión, concluye:

(...)La incorporación de este fenómeno y dimensión tan fundamental para alcanzar los objetivos propuestos en materia de participación e inclusión social, y que queda de manifiesto en la investigación, ya que los mayores problemas no están en las prestaciones y oportunidades de acceso a la rehabilitación y salud, sino en los espacios simbólicos y sociales en los cuales se les restringe su participación, que a su vez, estas limitaciones y restricciones son siempre situadas, representan la realidad de un lugar determinado, con una cultura en común, que la estrategia debe considerar y trabajar(...)

Con similar criterio, se pronuncia Celi (2014) en su [Tesis] “Incidencia de la inserción laboral en la calidad de vida de las personas con capacidades especiales que laboran en el sector empresarial del norte de la ciudad de Guayaquil”, sobre el impacto que ha tenido para las personas con discapacidad su inclusión laboral:

(...)El impacto en la calidad de vida de estas personas ha sido satisfactorio, ya que en base a los resultados obtenidos en las encuestas, se determinó que la inclusión laboral ha mejorado su capacidad adquisitiva; es decir, sus ingresos económicos, a su vez les ha permitido mejorar sus relaciones sociales ya que día a día se desenvuelven junto con profesionales que les brindan su apoyo en el trabajo. Gracias a la inclusión laboral la mentalidad de los empresarios también ha cambiado al ver que las personas con capacidades especiales pueden realizar un trabajo de una forma eficaz y eficiente(...)

En ese sentido, Rodríguez & Yopez (2014) en su [Tesis] “Análisis de las políticas públicas dirigidas a la inserción socio-laboral de personas con discapacidad en el Ecuador”. Analizando la manifestación de la legislación de inclusión en la Universidad Central del Ecuador, concluye:

...El marco jurídico analizado, contiene normativas positivas que se orientan a fomentar el respeto y garantía de los derechos de las PCD hacia el acceso y participación igualitaria en aspectos de índole social, político, educacional, cultural, urbanístico, recreacional, económico, tributario y laboral. La Ley establece la igualdad ante la diversidad, la cual toma como fuente central de desarrollo al ser humano. Sin embargo, es pertinente indicar que a pesar de que la Constitución vigente aborda la temática del SK en el cual no existen mayores indicativos respecto a las PCD, lo cual llama la atención pues este grupo es considerado tanto a nivel nacional como internacional como un grupo de Atención Prioritaria...

Sin embargo, no siempre los resultados verificados son positivos, de ahí que sea necesario seguir perfeccionando los mecanismos sociales y jurídicos existentes. A respecto, LLiguin (2014) en su [Tesis] “Garantías materiales de los derechos de inserción laboral de personas con discapacidad física en la ciudad de Guayaquil”, comentó:

...El servicio de Integración Laboral de la ciudad de Guayaquil es uno de los organismos privados existentes para la consecución de un trabajo para las PCD pero el numérico de ellos ha rebasado la capacidad de reacción del SIL: factores como escaso personal del SIL y el escaso fortalecimiento de los derechos sobre todos en materia constitucional y aspectos legales han repercutido negativamente para que la relación laboral de los PCD con sus empleadores se torne caótica, con resultados negativos solamente para este grupo de atención prioritaria...

A lo anterior, se suma la opinión de Alvarez & Recalde (2015) en su [Tesis] “Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas”, que concluye:

...Existe un elevado porcentaje de desconocimiento sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad que actualmente estén prestando sus servicios en instituciones públicas, aquellas no gozan de igualdad de oportunidades, pues, para la asignación de actividades se considera las limitantes de las cuales son sujetos, en los procesos de selección concurre un cierto grado de discriminación, no se considera sus conocimientos y destrezas...

La Inclusión Social es un principio del cual la sociedad fomenta los valores orientados a la cohesión social y al bien común, asegurando que aquellas personas con discapacidad, o que están en riesgo de pobreza o exclusión social, tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida económica, política, social, educativa, cultural y laboral para el disfrute de un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la colectividad en la que ellos viven.

Las opiniones examinadas, donde se exhiben resultados positivos y negativos sobre el tema, nos sirven de brújula en nuestra necesaria vuelta al tema de la inclusión en el contexto de las relaciones jurídicas laborales. De las cuales es necesario conocer su estructura teórica para así poder explicar el fenómeno de la inclusión en su contexto, recomendando soluciones adecuadas a las insuficiencias existentes en la aplicación normativa.

Las relaciones laborales han sido objeto de estudio por diferentes autores, generándose una amplia doctrina al respecto en diferentes épocas y sistemas, siendo abordado desde diversos puntos de vista, ya que cada país establece una concepción de

acuerdo a su ordenamiento jurídico, sus intereses y su nivel de desarrollo. Independientemente de las diferencias enmarcadas en cada definición existen elementos de confluencia que aportan ideas que convergen en un punto común de lo que se ha denominado relaciones laborales.

Existe una parte de la doctrina que reconoce que la relación laboral constituye: el vínculo que se establece entre un trabajador y una entidad laboral, según el cual una parte (el trabajador) se obliga, después que se incorpora al colectivo de trabajo correspondiente, a realizar determinado tipo de trabajo, subordinándose al orden laboral interno de la entidad; en tanto que la otra parte (entidad laboral) está obligada a retribuirle su trabajo en correspondencia con su cantidad y calidad, a crearle condiciones de trabajo favorables para su salud y para lograr una alta productividad del trabajo, así como a interesarse por sus necesidades materiales y culturales (Pascuas, 1989).

(...) de aquella relación social que vincula jurídicamente dentro de la actividad de trabajo, ya sea de producción o de servicios, a un individuo que debe realizar una labor específica dentro de una estructura organizativa dada con arreglo a un orden interno impuesto por ésta, con la administración de dicha estructura organizativa, la que debe retribuirle por la labor realizada y respetar sus derechos laborales (Viamontes, 1994).

Al respecto, es posible manifestar además, que las relaciones laborales son el conjunto de acuerdos, transacciones y actividades que afectan a la estructura, los términos y las condiciones del mercado de trabajo, es decir, del empleo.

En este sentido, las particularidades dan vida a la relación laboral son: del vínculo entre el trabajador y la entidad laboral; el sometimiento al orden laboral interno; el objeto del trabajo; la creación de condiciones favorables para la salud del trabajador; el lugar donde se desarrolla la actividad laboral; las condiciones o garantías del pago del trabajo,

en dependencia de su calidad y cantidad; la capacidad para emplear y ser empleado; la forma de la relación laboral y la ley que la rige.

Y es aquí donde las regulaciones internacionales, constitucionales y la legislación orgánica en materia de inclusión, toma vital importancia como la norma que dicta el Estado en su labor protectora de las relaciones laborales y el ciudadano, para proteger a este sector poblacional en el ámbito laboral y social, de ahí que cuando en los centros laborales, definan la creación de condiciones favorables para la salud del trabajador; la capacidad para ser empleado; es donde las leyes estatales sirven de guía a los empleadores desde lo obligatorio y permitido, para que contraten estas personas con determinadas condiciones, y así se cumple la función garantista que el Estado debe ejercer para con estas personas, toda vez, que si las entidades públicas y privadas no cumplen,

Los autores que han escrito acerca del Derecho Laboral, coinciden de manera general en que el Contrato de Trabajo es la institución central de esta rama del Derecho, ya que a través de dicho contrato se pactan todas las condiciones laborales. Es “el acuerdo entre el trabajador y la dirección de la organización empresarial, para la formalización de la relación laboral, salvo en los casos en que ésta se establece por designación y elección. Mediante el Contrato de Trabajo, el trabajador y la dirección de la organización empresarial se comprometen a cumplir los deberes, derechos y obligaciones contenidas en el mismo”. El contrato de trabajo es fuente de derechos y obligaciones para las partes. (Viamontes, 1994)

Clasificación de los contratos de trabajo.

a)- Contrato por tiempo indeterminado: Se concierta para desarrollar una labor de carácter permanente en cualquier actividad y no expresa la fecha de su determinación.

b)- Contrato por tiempo determinado: Se concierta para realizar labores eventuales o emergentes. No obstante , cuando se cumplen los requisitos establecidos , pueden concertarse para desarrollar labores de carácter permanente , para sustituir a trabajadores ausentes durante el cumplimiento de misiones internacionalistas , movilizaciones militares , licencia de maternidad , enfermedad o accidente , privación de libertad preventiva , por acompañar al cónyuge a misiones oficiales , u otras .

c)- Contrato de trabajo para la ejecución de un trabajo u obra: Se concierta para realizar una actividad determinada y finaliza al terminar esta, tiene un carácter estrictamente personal y solo puede concertarse para trabajos eventuales.

Este contrato debe expresar la fecha de su terminación.

Elementos del contrato de trabajo (II Encuentro Internacional de Derecho Laboral y Seguridad, 1997):

Sujetos:

2. El trabajador, en este caso, esta sería la parte en que se encontraría la persona especialmente protegida.
3. La administración de una entidad laboral, sea pública o privada.

Pueden ser sujetos de los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, las personas aptas para establecer un vínculo laboral en una actividad de naturaleza permanente.

Por tiempo determinado, los trabajadores que se encuentren sujetos a otros contratos, los jubilados por edad, los pensionados no incapacitados, etc.

Pueden tener contrato por tiempo indeterminado y la vez concertar otro por tiempo determinado.

Formas de celebración de los contratos de trabajo.

Cuando no se formula por escrito, la relación laboral se presume por el hecho de estar el trabajador ejecutando una labor, con conocimiento y sin oposición de la administración de la entidad laboral.

Contenido de los contratos de trabajo.

a) - Nombres, apellidos y domicilio de los contratantes y el carácter con que comparecen.

b) - Ocupación o cargo que desempeñara el trabajador y su contenido de trabajo descrito con precisión.

c) - Condiciones de seguridad e higiene del trabajo.

d) - Lugar donde debe ejecutarse el trabajo.

e) - Duración de la jornada y horario de trabajo.

f) - Cuantía, lugar, periodo, y forma de pago del salario.

g) - Fecha en que comienza a regir el contrato.

h) - Fecha de término del contrato, si es a tiempo determinado.

i) - Las condiciones específicas de idoneidad.

j) - Descripción del trabajo a realizar cuando se trata de un contrato para la ejecución de un trabajo u obra.

k) - Las firmas de las partes contratantes.

Las estipulaciones del contrato de trabajo pueden ser modificadas por voluntad coincidente de las partes, por cambio de plaza o por disposición legal.

Por el traslado, el trabajador pasa de una plaza a otra, de forma provisional o definitiva, dentro de la propia entidad laboral, sus establecimientos y dependencias subordinadas o adscriptas por interés de la administración de la entidad o del propio

trabajador. Si este cambio es definitivo, se precisa el consentimiento expreso del trabajador y el provisional, no puede implicar una afectación para el trabajador.

Asimismo, los efectos del contrato de trabajo puedan ser interrumpidos, con la interrupción de la relación laboral, es una interrupción temporal de algunos de los efectos del contrato de trabajo sin que desaparezca el vínculo laboral entre las partes. Se produce cuando por disposición legal, medida disciplinaria impuesta por autoridad competente o fuerza mayor, el trabajador no puede realizar el trabajo para el cual ha sido contratado.

Causas de la terminación del contrato de trabajo:

Acuerdos de las partes.

Iniciativa de algunas de las partes.

Vencimiento del término fijado, en el caso de los contratos por tiempo determinado.

Ejecución del trabajo objeto de contrato, cuando se ha concertado a ese fin

Jubilación del trabajador.

Fallecimiento del trabajador.

Extinción de la entidad laboral, cuando no exista la subrogación por cualquier otra.

Inaptitud del trabajador para poder realizar un trabajo.

Falta de idoneidad del trabajador para el desempeño de la ocupación o cargo asignado.

Invalidez parcial del trabajador.

Separación definitiva del trabajador, por violar la disciplina laboral.

Desahucio

Despido intempestivo.

En el Derecho Moderno, existe un principio que incardina principios y valores en reglas, que permiten contextualizarlo en ley, es el caso Principio de proporcionalidad que permite la adecuada ordenación de los derechos, desde su limitación; las corrientes más novedosas del constitucionalismo subrayan que el principio de proporcionalidad, ha transitado desde el criterio de control del poder discrecional de la Administración, hasta el control del resto de los órganos que ejercen las diferentes funciones del Estado; de ahí que, el contenido de un derecho sólo es posible limitarlo cuando sea necesario para la protección de otros derechos o de bienes constitucionalmente reconocidos (Nogueira, 2003).

A partir de lo cual se explica la utilidad de este principio para la relación objeto de esta investigación, la consagración constitucional de este principio traerá consigo, “la necesidad de encontrar una justificación suficiente”, si queremos mantenernos dentro de los márgenes del principio de legalidad con respecto a las personas con discapacidad, para cualquier actuación pública que restrinja el libre desarrollo de los derechos de estos, así ahí debemos apuntar (Miraut, 2001)

El principio de proporcionalidad según Villaverde (2008 citado por Carbonell y Grández 2010) existen tres sub-principios o elementos para evaluar la pertinencia de la limitación de los derechos, también aplicables a la relación laboral de las personas con discapacidad; el de idoneidad, de necesidad y la proporcionalidad en sentido estricto, estos deben emplearse de forma escalonada a la medida limitativa, para apreciar la misma

El principio de idoneidad se utilizará como medida restrictiva, que sirve para limitar los derechos de las personas con discapacidad por determinada razón que lo justifique; la que además exige, que el medio empleado para ello debe ser el menos excesivo que exista para lograr el límite y la medida restrictiva debe ser idónea, moderada, necesaria

y eficiente en razón del fundamento de la limitación e imprescindible para alcanzar los fines perseguidos con la medida afirmativa, lo anterior se describe en el siguiente principio.

Sub-principio de necesidad, se utiliza para limitar en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, los derechos de las personas con discapacidad, cuando en el ejercicio de los mismos puedan generarse conductas representativas de un riesgo cierto y actual para bienes jurídicos constitucionalizados distintivos de intereses económicos, políticos y sociales del Estado.

Sub – principio de idoneidad, se aplica para hallar el equilibrio entre los derechos de las personas con discapacidad que han de limitarse o reconocerse y las necesidades o razones para hacerlo.

El principio de proporcionalidad en sentido estricto, se traduce en la necesidad de probar que el daño que se prevé causar al disminuir con ciertos límites los derechos de las personas con discapacidad, es menor que la existencia de un riesgo cierto, seguro, indiscutible y actual para aquellos bienes jurídicos, representativos de intereses económicos, políticos y sociales del Estado y del resto de las personas en la sociedad (Prieto, 2010).

La inclusión social debe manifestarse a través de la institución jurídica que la debe manifestar como “cualidad”, por tanto, si pretendemos analizar su manifestación en la contratación laboral, debe partirse de las características del contrato de trabajo, en el análisis de la normativa, a respecto me preguntaría los siguientes:

¿Cómo medida modificativa del sujeto es suficiente, el porcentaje de contratación actual establecido en ley para emplear a las personas con discapacidad según la

demanda?, ¿Cuál es el test establecido en ley, balance de capacidad para contratar con respecto a cargo a desempeñar, que permite medir aptitud para el trabajo en el caso de las personas con discapacidad?, ¿Qué modificaciones prevé la ley para la contratación de las personas con discapacidad, en la forma de medida afirmativas que recreen en los contenidos de los contratos de trabajo, la igualdad real, que significa que los resultados del trabajo para la entidad y el trabajador, se traduzcan en rentabilidad económica y satisfacción moral para el trabajador y la entidad?. Sobre estas interrogantes se realizarán las valoraciones de las regulaciones legales correspondientes en el próximo epígrafe.

2.3. Marco Legal

En el Derecho Internacional, las personas con discapacidad como grupo vulnerable se hallan protegidos por las normas generales que proscriben cualquier tipo de discriminación, haciendo referencia a la exigencia de ajustar a sus necesidades el entorno para hacer efectivo el goce y disfrute de los derechos. Ej: la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental, la Declaración de los Derechos de los Impedidos y la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, en su artículo 24.

Los diferentes Estados trabajan en pro de la igualdad de las personas con discapacidad. Por su parte, el Estado Ecuatoriano es signatario de los documentos internacionales anteriores y de la Convención firmada en el ámbito interamericano para este propósito, por tanto, tiene la responsabilidad de implementarlas en su territorio, a partir de su Sistema de recepción automática de los Tratados en materia de derechos humanos.

Es así que, la legislación ecuatoriana, plantea a las personas con discapacidad como grupo sujeto a especial protección, en concordancia con, la Constitución Política de Ecuador, en el artículo 11.2 establece que ninguna persona que se encuentre en el

territorio ecuatoriano será objeto de discriminación; todos sus habitantes son iguales ante la ley, tendrán los mismos derechos, deberes y oportunidades. No podrán ser discriminados por motivos de etnia, religión, sexo, filiación política, discapacidad o que tengan por objeto el menoscabar o suprimir el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos fundamentales. Mediante acciones afirmativas el estado promoverá la igualdad real en todas personas que se encuentren con sus derechos vulnerados.

En el artículo 35 manifiesta que las personas con discapacidad, niños, niñas, jóvenes, quienes adolezcan de enfermedades catastróficas, personas privadas de libertad, víctimas de violencia sexual o doméstica, recibirán atención prioritaria tanto en el ámbito público como privado; y quienes tengan condición de doble vulnerabilidad el Estado brindará de manera obligatoria protección especial.

En el artículo 47 señala que el Estado mediante políticas de acción pública garantizará la prevención de las diferentes discapacidades, mediante la cooperación con la sociedad y la familia. En el numeral 5 ibídem manifiesta que el sector laboral las personas con discapacidad tendrán acceso en condición de igualdad de oportunidades, mediante políticas públicas que propicien su inserción en entidades públicas y privadas.

En el artículo 330 indica el estado garantiza la inserción y el acceso en igualdad de condiciones en remuneración en el sector laboral a las personas con discapacidad. El Estado y el empleador efectuaran servicios sociales y ayudas especiales para facilitar el acceso a las actividades laborales. Su remuneración siguiendo los principios del derecho del trabajo no será objeto de reducción.

2.4. Marco Contextual

En el artículo 46, La Ley Orgánica de Discapacidades, dispone que el Consejo Nacional de Igualdades de Discapacidades y el departamento encargado de las relaciones laborales en coordinación mutua elaboraran las políticas públicas para el acceso a trabajos, empleo, inserción laboral o reinserción laboral, adaptación al puesto de trabajo para personas que tengan discapacidad, y lo pertinente a servicios de orientación laboral, promoción de trabajo, facilitar su óptimo desempeño aplicando el principio de equidad de género.

En este sentido, comienzan nuestros comentarios, por mandato constitucional la remuneración de las personas con discapacidad, siguiendo los principios del derecho del trabajo no será objeto de reducción, así queda salvado el bienestar económico para el individuo. El uso de la palabra “óptimo”, nos remite a qué se hace necesario, colocarlo en una actividad que le provoque satisfacción psicológica, donde pueda desplegar su potencial y el saberse capaz en su desempeño, le ofrezca plenitud espiritual, y no lo hago sentir como una carga, o que es sujeto de un favor. Y así también, el empleador, al colocarlo en un lugar donde su potencial es el adecuado, también obtiene la rentabilidad que necesitan él y la sociedad. De eso, se trata la igualdad universal, tal cual se plantea en la Constitución, a que en las relaciones sociales, ambas partes adquieran lo justo, y por otro lado, es la verdadera esencia de las acciones afirmativas, que consisten en ubicar una condición que le falta un individuo, para que pueda medirse igual a los demás y no en una falsa igualdad.

Lo anterior es ratificado, desde la formulación del artículo 47 de la propia ley, que señala la obligación del empleador tanto público como privado de contratar a una persona con discapacidad; a partir de veinticinco trabajadores, manteniendo un mínimo de cuatro

por ciento (4%) en labores permanentes en correlación a sus capacidades, conocimientos, potencialidades y talentos, garantizando su integridad física y emocional en el desempeño de sus labores. Serán solo aplicable para efectos del cálculo del porcentaje se excluirán todos aquellos contratos que en el ámbito laboral no se establezca de naturaleza estable o permanente.

En el artículo 48 indica que se consideran sustitutos a quienes tengan bajo su responsabilidad y/o a su cuidado únicamente a una persona con discapacidad severa.

Mediante Acuerdo Ministerial No. Mdt-2017-0108 en su artículo tercero hace una diferenciación entre trabajadores sustitutos y trabajadores sustitutos por solidaridad humana; en el primer caso son los parientes de hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, la pareja en unión de hecho o el cónyuge, legalmente constituidos, padres o hijos o sus representantes legales, los cuales podrán ingresar a formar parte del porcentaje de inclusión laboral; y, trabajadores sustitutos por solidaridad son aquellos acreditados que no siendo parientes en cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad velan el cuidado permanente de manera diaria, en ambos casos este beneficio no puede trasladarse a más de una persona, por cada persona, con discapacidad severa. Siendo la discapacidad del treinta por ciento o más debidamente justificada.

En el artículo 12 del Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades señala que la autoridad nacional de trabajo en materia de inclusión laboral es la única competente en vigilar, controlar, dar seguimiento al acatamiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y administrar las sanciones dadas en los diferentes cuerpos legales; quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento pasarán a formar parte del porcentaje de inclusión laboral.

Por su parte, en el artículo 42, el Código de Trabajo señala, las obligaciones del empleador; en su numeral segundo 2, hace hincapié en el momento en que el empleador instala su oficina, fabrica o taller debe tomar las medidas de seguridad, higiene y prevención de trabajo y demás disposiciones que abarcan otros cuerpos legales y cuando tenga a su cargo personas con discapacidad debe de adecuar dicho lugar para su adecuado desplazamiento.

En el artículo 42 numeral 33 ibídem establece la cantidad en porcentaje de inclusión a personas con discapacidad que el empleador debe de tener de carácter permanente, siempre a partir de 25 trabajadores o más debe tener en la actualidad el 4 por ciento de personas con discapacidad. Ya que es una cuestión prevista de igual modo en una norma anterior. En este artículo hay una “reiteración normativa”, que es cuando una norma dispone en igual manera que otra un asunto determinado.

Pero no es la única insuficiencia, que puede atribuirse al ordenamiento jurídico en materia de discapacidad, lo más preocupante son importantes omisiones legislativas que posee como: la inexistencia de un test de proporcionalidad para establecer un balance entre capacidad para contratar y condiciones del cargo a desempeñar, que permite medir aptitud para el trabajo en el caso de las personas con discapacidad, desde la concepción o principio general de proporcionalidad, que según la doctrina jurídica más moderna, es el principio que se toma como referente para establecer las bases fácticas de las acciones afirmativas.

Pues si bien, en la Constitución y la Ley Orgánica de Discapacidades, se llama a la proporcionalidad, se hace desde términos imprecisos, y con falta de objetividad poco medible, lo que atribuiría a la norma, la aducida vaguedad. Ya que el principio de idoneidad no se utiliza, no se establece la necesidad de que exista una valoración de la

discapacidad, a la hora de ubicar laboralmente una persona con discapacidad, de modo, que no se pueda menospreciar en un puesto de menor remuneración e importancia para su discapacidad, o se le ofrezca un puesto de mayor importancia con tal de cumplir una cifra.

En ese caso se pondría en riesgo el ejercicio de la igualdad como principio – derecho, con conductas representativas de un riesgo cierto y actual para este bien jurídico, con respecto al resto de la población. De lo que se trata es de hallar el equilibrio entre los derechos de las personas

CAPÍTULO 3

Marco Metodológico

3.1. Tipo de investigación

La investigación se estructuró a partir de la metodología de la triangulación, que es la metodología que permite la utilización coordinada de diversas perspectivas, datos, investigadores y en lo fundamental métodos; ya que estos últimos revelan facetas ligeramente diferentes de una realidad simbólica, constituyendo una visión múltiple dirigida hacia el mismo punto, la observación e interpretación de la realidad social y simbólica, al combinar varias de estas líneas obtiene una visión mejor y más sustantiva, un conjunto más rico y más complejo de símbolos y conceptos, convirtiéndose así en una “póliza de seguro” en la validez de la investigación (Ruiz, Metodología de la Investigación cualitativa, 1999).

Se han incorporado los siguientes tipos de triangulación:

- ✓ Triangulación de datos: el estudio se realizó con datos diferenciados por el espacio, ya que si bien la muestra intencionada escogida para realizar el diagnóstico fue del mismo año.
- ✓ Triangulación teórica: que permitió la utilización de perspectivas múltiples para analizar lo concerniente a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- ✓ Triangulación metodológica: cohesionó diferentes métodos para la solución del problema trazado.

La metodología triangulada posibilitó, no sólo dotar a la investigación de validez interna, pues en la recogida de información e interpretación fueron utilizados diferentes métodos y perspectivas; sino también de validez externa, porque permite contrastar los

resultados, de igual forma dicho valor exterior se fundamenta en que las propuestas de cambios legislativos que constituyen la principal recomendación, fue sometida y corroborada por otros profesionales vinculados al tema.

La investigación posee un enfoque cualitativo – cuantitativo, sustentado en la metodología de la triangulación y en específico en el esquema de R. Smith, mediante una articulación sincrónica simultánea, que sin negar lo cuantitativo, a la vez implemente lo cualitativo, significando un examen e ilustración de la unidad de análisis como un todo integrado, que permita fijar los términos funcionalmente descriptivos referidos a los incidentes más importantes y con ello la realización de la correspondiente diagnosis (Ruiz, 1999).

En ese sentido, es trascendente la valoración legislativa, de estadísticas generales y el estudio de caso, donde la indagación se realiza a partir de las estadísticas del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología (ITB), la realización de encuestas a las cuatro personas con discapacidad que laboran en ITB, para definir: tipo de discapacidad, nivel educacional, cargo que ocupa, contenido de trabajo de su cargo y su valoración sobre su estado emocional y económico con respecto a su trabajo. La encuestas a trabajadores de los diferentes departamentos de ITB para ver su percepción sobre la contratación de las personas con discapacidad, su ubicación en la entidad y la satisfacción social con respecto al trabajo de estos compañeros.

Será utilizado el método sociológico: en específico mediante la técnica de entrevista, efectuada a profundidad, enfocada y estructurada, realizada a directivos de ITB, para ver su percepción sobre la contratación de las personas con discapacidad, su ubicación en la entidad y la satisfacción social con respecto al trabajo de estos compañeros. Siguiendo el criterio cualitativo, la muestra escogida fue de forma intencional, mediante un muestreo

opinático y teórico, que permitió encontrar y seleccionar a las personas que pudieran brindar información relevante sobre el tema, atendiendo no tanto a la saturación (cantidad) sino a la calidad (riqueza de la información).

Al incorporar el método cualitativo en el desarrollo de toda la investigación, ésta en consiguiente es sistémica y a la vez dialéctica, con una orientación holística y concretizadora. Se aplicó también la investigación bibliográfica y documental, porque se tomaron algunos textos y artículos de páginas del Internet, así como otras fuentes secundarias provenientes de las leyes nacionales e internacionales, para profundizar en la doctrina de las acciones de protección, el debido proceso y los derechos reproductivos.

3.2. Tipo de método

Los métodos utilizados a partir de la metodología explicada fueron:

Análisis, síntesis; inducción y deducción: empleados durante toda la investigación, que posibilitaron una valoración teórica de la institución y la conformación de recomendaciones para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Entre la inducción y la deducción, prevaleció el segundo, pues partió el estudio de hipótesis previamente elaboradas y con la información obtenida se sistematizó la investigación.

Análisis exegético: necesario para el examen de todos los textos legales incluidos en la investigación y en específico las regulaciones vigentes en Ecuador que contienen aspectos relacionados con la inclusión laboral de las personas con discapacidad que permitió la realización del diagnóstico.

Finalmente, se pusieron en práctica técnicas de investigación delimitadas en la revisión de documentos (informes, artículos periodísticos, leyes, y trabajos científicos) y la entrevista, que se aplicó a la misma muestra y con igual metódica que en el método

sociológico, para conocer además el estado de la ciencia, las tendencias nacionales e internacionales en las regulaciones sobre discapacidad y su aplicación.

3.3. Población

Se tomó como universo de investigación, 97 trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, incluyendo 4 trabajadores con discapacidad.

3.4. Muestra

Las dificultades en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, no sólo se encuentran en el nivel normativo, todo lo contrario, en la senda que se debe recorrer cuando se produce una situación fáctica que recibe tutela jurídica y que con respecto a esta institución se origina ante la vulneración del doble deber ya valorado, la norma cobra vida en el tránsito que implica su interpretación y aplicación, culminando con la ejecución de lo dispuesto por el ente correspondiente.

En esta trayectoria se producen tropiezos que inevitablemente generan problemas en su concreción, para delimitarlos me propuse realizar una entrevista y encuestas, que a partir del conocimiento doctrinal y dogmático me permitiera precisar la situación y características presentes en la aplicación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El camino en la investigación se estructuró sobre la base de la metodología de la triangulación, y en específico del esquema de R. Smith, al ser una investigación cualitativa (que es el todo integrado); la indagación, si bien se configuró desde un aspecto

específico (la inclusión laboral de las personas con discapacidad), se tuvieron en cuenta esas entrevistas y encuestas.

Siguiendo el criterio cualitativo, la muestra escogida fue de forma intencional, mediante un muestreo opinático y teórico, que permitió encontrar y seleccionar a las personas que pudieran brindar información relevante sobre el tema, atendiendo no tanto a la saturación (cantidad) sino a la calidad (riqueza de la información).

Sampieri (2015), establecen acerca de la muestra poblacional que esta “se refiere a un subgrupo del universo, cuyas características son similares a las del total”.

Por ser el universo menor a 100 elementos, se toma el criterio de los expertos en metodología de la investigación, quienes manifiestan que en estos casos la muestra es igual a la población, de este modo, la muestra es igual a 4 trabajadores con discapacidad, 30 trabajadores y 6 directivos de 97 trabajadores en total.

3.5. Tipos de instrumento de investigación

Encuestas: 1) Aplicada a 4 trabajadores con discapacidad, en conjunto con 97 trabajadores, 2) aplicada a 15 trabajadores. Articuladas en la investigación de la manera en que se ha explicado en este capítulo.

Entrevista: Aplicada a los 6 directivos del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

3.6. Resultados de los instrumentos de investigación.

3.6.1. Resultados de las encuestas.

Resultados Encuesta número 1, aplicada a trabajadores con discapacidad para que expliquen su grado de satisfacción laboral.

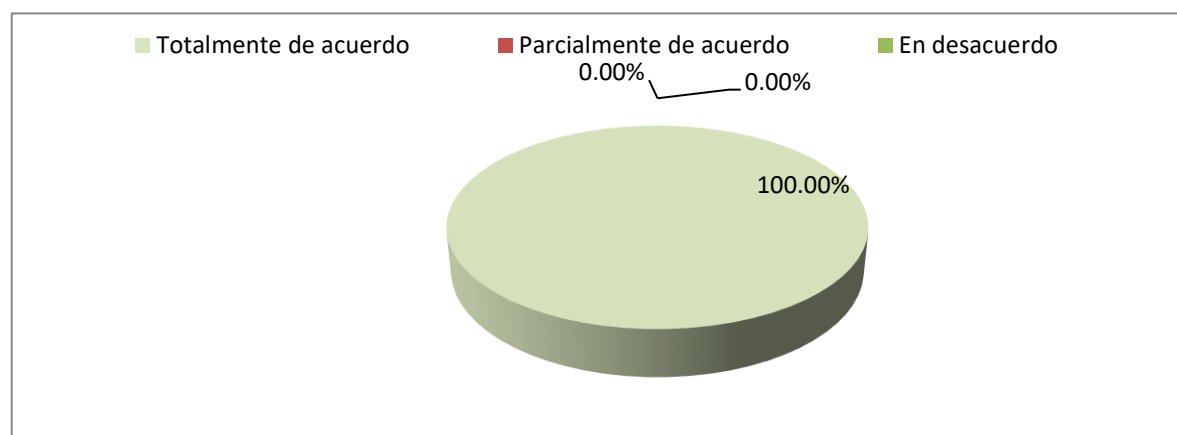
1.- ¿Considera que su ingreso a trabajar en Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología es la concreción del derecho a la inclusión laboral brindado por la Ley Orgánica de Discapacidades?

Tabla 2. Respeto a los derechos de inclusión laboral recogidos en la Ley Orgánica de Discapacidades.

Descripción	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	4	100,00%
Parcialmente de acuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	0	0,00%
Total	4	100%

Elaborado Por: Alvarado Ajila Alberto.

Fuente: Encuesta.



Elaborado Por: Alvarado Ajila Alberto.

Fuente: Encuesta.

Figura 1. El 100% considera que los derechos de las empleadas en análisis son totalmente respetados y que en ellos se han concretado, la letra de la Ley Orgánica de Discapacidades. Sin embargo, reconocen que para la cantidad de personas con

discapacidad en el país no todos cuentan como un empleo como ellos y en su vida laboral, si han soportado exclusión por su discapacidad.

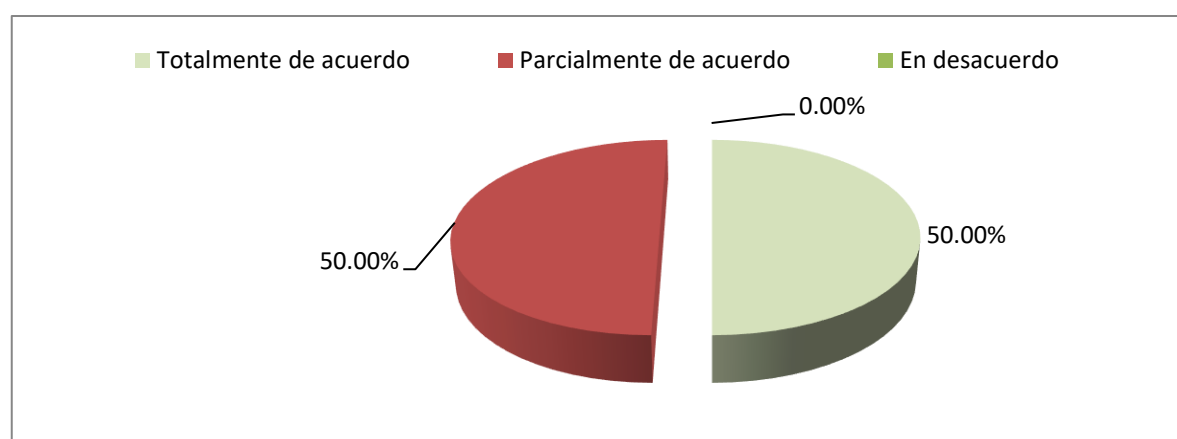
2.- ¿El puesto en qué se desempeña está acorde a su nivel educacional y su discapacidad le permite desempeñarlo?

Tabla 3. Satisfacción con su desempeño laboral.

Descripción	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	2	50,00%
Parcialmente de acuerdo	2	50,00%
En desacuerdo	0	0,00%
Total	4	100%

Elaborado Por: Alvarado Ajila Alberto.

Fuente: Encuesta.



Elaborado Por: Alvarado Ajila Alberto.

Fuente: Encuesta.

Figura 2. El 50 % está totalmente de acuerdo y conforme respecto a si están empleados en plazas que corresponden a sus discapacidades, hallándose en plenitud no solamente de derechos económicos, sino satisfacción ante el trabajo y bienestar del empleador y de la sociedad con su trabajo. Se resalta en uno de los casos, la posibilidad de superación profesional que le ha brindado la Institución. Además el buen trato que en Instituto

Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, se les da no solo a empleados, sino a estudiantes con discapacidad que han alcanzado el Tercer Nivel.

Sin embargo, reconocen frente a terceros, incluso fuera de la entidad, que no siempre es así, pues existen muchos con discapacidad empleados en plazas de menor remuneración y estatus de lo que corresponde en su capacidad por titulación, u otros que no se sienten útiles y que even el empleo como un favor.

Del 50 % parcialmente satisfechos, opinan que en la entidad pudiesen haber otros y que ellos se sienten reconocidos en su trabajo, saben que no pueden hacer más, pero que en ocasiones pudiesen realizar otras tareas, que nunca se les asigna porque la entidad los protege en función de sus discapacidad y están dejando de prestar un servicio. También alegan que en otras entidades hay algunos de sus compañeros, que no son ni bien retribuidos, ni reconocidos.

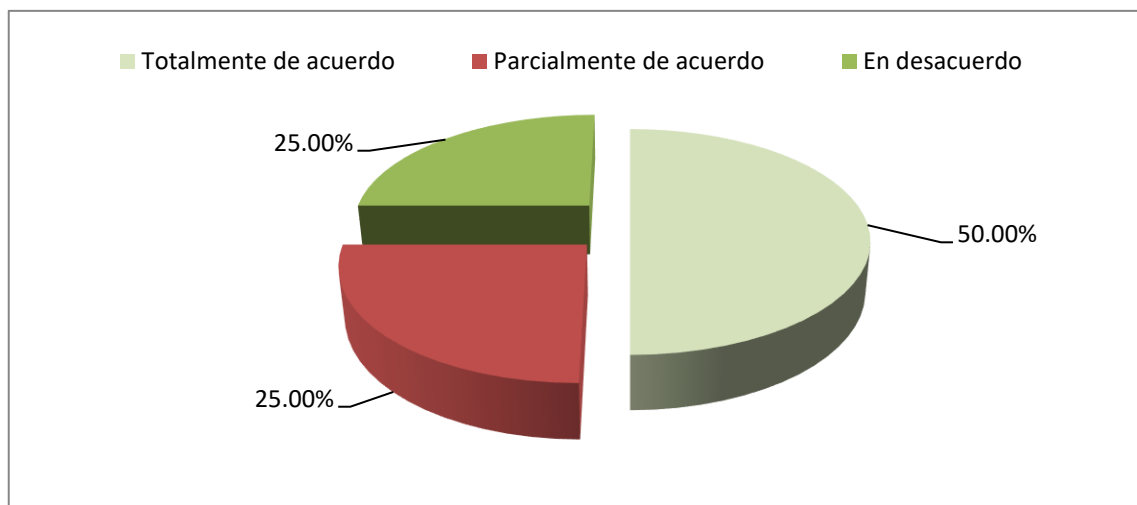
3.- ¿Cree usted que a partir de la promulgación de la Ley Orgánica de Discapacidades, existe inclusión laboral para las personas con discapacidad en Ecuador fomentando la igualdad real?

Tabla 4. Valoración de los efectos de la Ley Orgánica de Discapacidades en la inclusión laboral por las personas con discapacidad que laboran en Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

Descripción	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	2	50,00%
Parcialmente de acuerdo	1	25,00%
En desacuerdo	1	25,00%
Total	4	100%

Elaborado Por: Alvarado Ajila Alberto.

Fuente: Encuesta.



Elaborado Por: Alvarado Ajila Alberto.

Fuente: Encuesta.

Figura 3. Referente a la valoración de los efectos de la Ley Orgánica de Discapacidades en la inclusión laboral por las personas con discapacidad que laboran en ITB, se obtiene que el 25% se encuentra insatisfecho con las medidas, explicando que aún es muy poco, y muy formal la exigencia a las administraciones. Sin embargo, el otro 25 % reconoce un avance que es necesario perfeccionar, su inconformidad es general y con respecto a terceros no en sí mismos, sobre todo en el control de si es cierto que el trabajador con el otorgamiento de determinada plaza se le satisfacen no solo sus necesidades básicas, sus necesidades psicológicas también, postura que compartieron el 50% que no se escucha satisfecho.

Resultados Encuesta número 2, aplicada a 30 empleados del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, para corroborar la percepción social del fenómeno.

1.- ¿Qué opinión se merecen las medidas de inclusión laboral de la Ley Orgánica de Discapacidades, desde su experiencia como trabajador del Instituto Superior

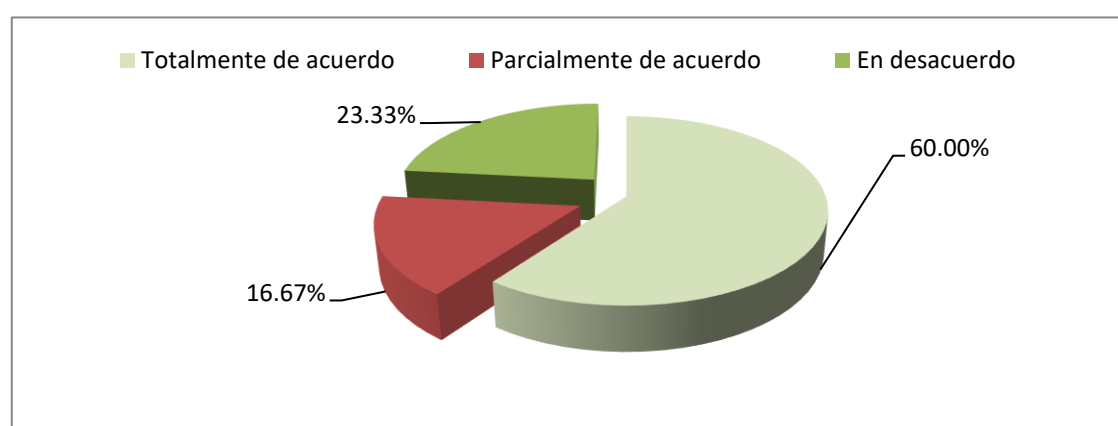
Tecnológico Bolivariano de Tecnología, donde hay contratadas personas con discapacidad?

Tabla 5. Percepción de los derechos de inclusión laboral recogidos en la Ley Orgánica de Discapacidades en la muestra de trabajadores.

Descripción	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	18	60,00%
Parcialmente de acuerdo	5	16,67%
En desacuerdo	7	23,33%
Total	30	100%

Elaborado Por: Alvarado Ajila Alberto.

Fuente: Encuesta.



Elaborado Por: Alvarado Ajila Alberto.

Fuente: Encuesta.

Figura 4. El 60% considera que los derechos de las empleadas en análisis son totalmente respetados y que en ellos se han concretado, la letra de la Ley Orgánica de Discapacidades, que es positiva, que en una sociedad todos cuenten. Sin embargo, reconocen que la medida no es suficiente, pues reconocen que aunque no es el caso de ITB, donde sus compañeros con discapacidad tienen un contenido de trabajo claro. Sino, que en muchas empresas los contratan para cumplir con la ley, pero al final es trabajo que queda sin hacer y se sobrecargan otras personas.

Debe apostarse por el real empleo de los mismos, criterios similares apostaron los que estaban en desacuerdo y parcialmente de acuerdo, aunque apostaron por estas opciones.

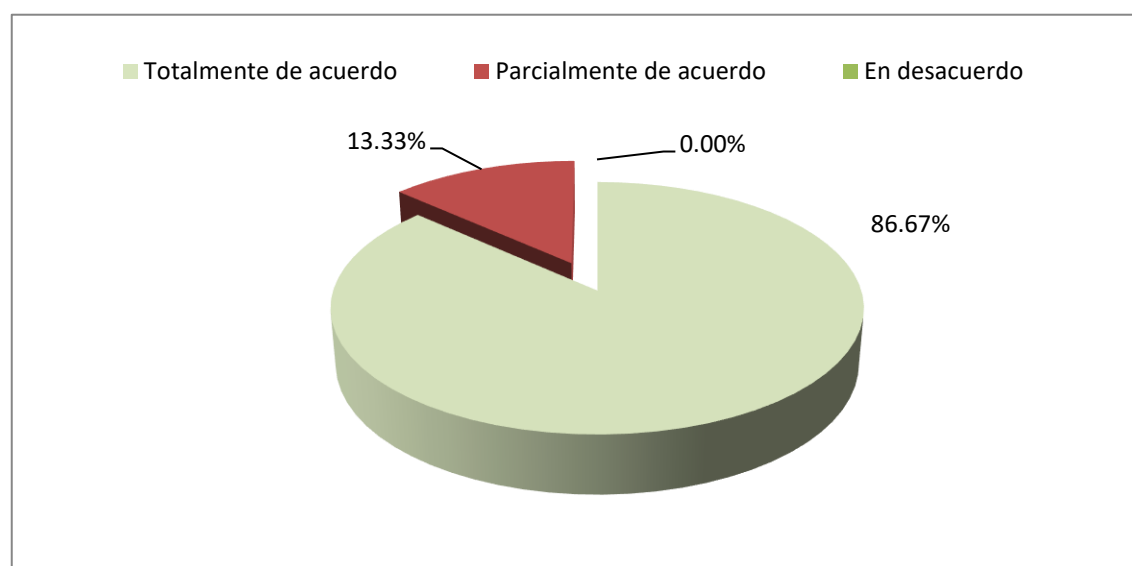
2.- ¿El puesto en qué se desempeñan sus compañeros con discapacidad está acorde a su nivel educacional y su discapacidad le permite desempeñarlo, obteniendo no solo satisfacción económica, sino espiritual y sirviendo adecuadamente a la sociedad?

Tabla 6. Percepción de la satisfacción del desempeño laboral de las personas con discapacidad por parte de los trabajadores.

Descripción	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	26	86,67%
Parcialmente de acuerdo	4	13,33%
En desacuerdo	0	0,00%
Total	30	100%

Elaborado Por: Alvarado Ajila Alberto.

Fuente: Encuesta.



Elaborado Por: Alvarado Ajila Alberto.

Fuente: Encuesta.

Figura 5. El 86,67 % está totalmente de acuerdo y conforme respecto a si están empleados en plazas que corresponden a sus discapacidades, hallándose en plenitud no solamente de derechos económicos, sino satisfacción ante el trabajo y bienestar del empleador y de la sociedad con su trabajo. Coincidentemente, se resalta en uno de los casos, la posibilidad de superación profesional que le ha brindado la Institución y se exhibe como una muestra de que el empleador trata en igualdad de oportunidades al trabajador con discapacidad con respecto a otros trabajadores.

No obstante, reconocen frente a terceros, incluso fuera de la entidad, que no siempre es así, pues existen muchos trabajadores con discapacidad empleados en plazas de menor remuneración y estatus de lo que corresponde en su capacidad por titulación, u otros que no se sienten útiles y que ven el empleo como un favor. Además de los perjuicios que pueden tener las entidades y la sociedad si cada trabajador no aporta el máximo en su puesto. Consideran que la correlación capacidad – cargo en el trabajo, debería ser impuesto en la propia ley. Los que valoraron la opción como parcialmente de acuerdo, lo hacían por iguales motivos.

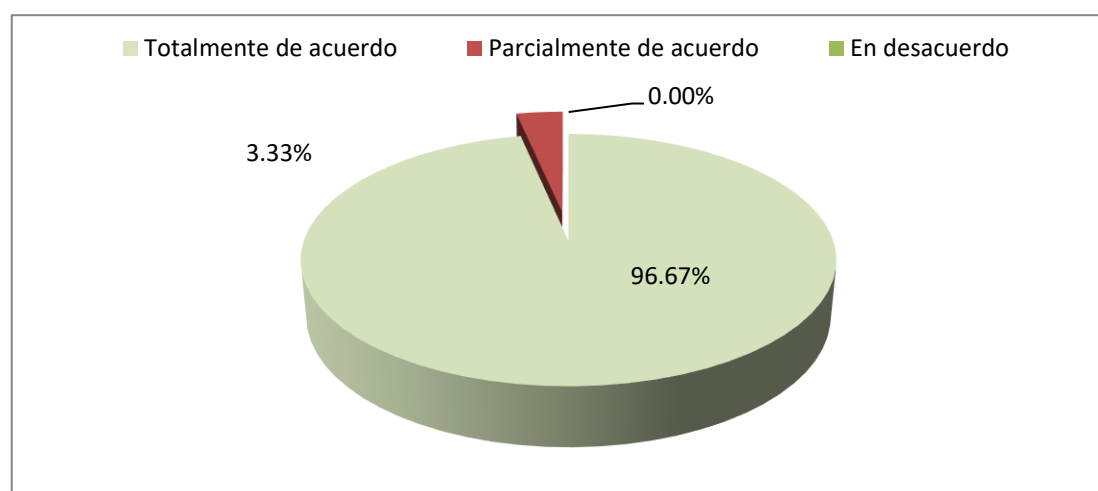
3.- ¿Cree usted que a pesar de la Ley Orgánica de Discapacidades existe inclusión laboral para las personas con discapacidad en Ecuador fomentando la igualdad real?

Tabla 7. Valoración de los efectos de la Ley Orgánica de Discapacidades en la inclusión laboral por los trabajadores que laboran en ITB.

Descripción	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	29	96,67%
Parcialmente de acuerdo	1	3,33%
En desacuerdo	0	0,00%
Total	30	100%

Elaborado Por: Alvarado Ajila Alberto.

Fuente: Encuesta.



Elaborado Por: Alvarado Ajila Alberto.

Fuente: Encuesta.

Figura 6. Referente a la valoración de los efectos de la Ley Orgánica en la inclusión laboral por las personas con discapacidad que laboran en ITB, se obtiene que el 96, 67% se encuentran parcialmente de acuerdo con las medidas, reconocen un avance que es necesario perfeccionar y con respecto a terceros, sobre todo en el control de que si es cierto que el trabajador con el otorgamiento de determinada plaza se le satisfacen no solo sus necesidades básicas y espirituales, sin que salgan en desventaja el empleador público o privado y la sociedad.

3.6.2. Resultados de la entrevista a Directivos del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología

Se configuró una entrevista a profundidad, pues la información recogida se logró mediante una interacción entre la investigador y los entrevistados, influyendo ambos mutuamente en la configuración de la propuesta; es además enfocada pues se centró como objetivo dar respuesta a la interrogante planteada para verificar si es posible la implementación de las propuestas realizadas y las adaptaciones que se le deben hacer de acuerdo con la legislación patria, clasifica como estructurada pues si bien los puntos en debates no se definen mediante la confección de un cuestionario, sirve de guía para ello los nodos y aspectos recogidos en la definición de las variables.

Puntos de la agenda:

- ✓ Percepción de los derechos de inclusión laboral recogidos en la Ley Orgánica de Discapacidades.
- ✓ Percepción de la satisfacción del desempeño laboral de las personas con discapacidad por parte de los trabajadores y del rol de estos en la entidad.
- ✓ Valoración de los efectos de la Ley Orgánica de Discapacidades en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el ITB como Entidad.

El 100% de los directivos de ITB considera que los derechos de las empleadas en análisis son totalmente respetados y que en ellos se han concretado la letra de la Ley Orgánica de Discapacidades. Que es positivo la aplicación de medidas de este tipo para la sociedad y que hay que cumplirlas como muestra de responsabilidad social y ciudadana de forma individual.

Sin embargo, reconocen que la ley no obliga, ni especifica las características de determinado puesto, ni que este en correspondencia con la discapacidad, que ellos han tratado de hacerlo por sentido común para que la persona se sienta útil, se beneficie, sin causar diferencias con el resto de los trabajadores.

También alegaron que directivos de otras empresas han referido, no saber dónde colocar a sus trabajadores con discapacidad por su razón social, que en ocasiones se torna hasta peligroso vincular estas personas a sus industrias, es necesario vincular discapacidad – capacidad y ocupación.

Asimismo, reconocen que existe un importante número de directivos de otras entidades perjudicados con el tema y que no otorgan el mismo tratamiento a las personas con discapacidad en sus entidades.

3.6.3. Resumen de resultados de los métodos

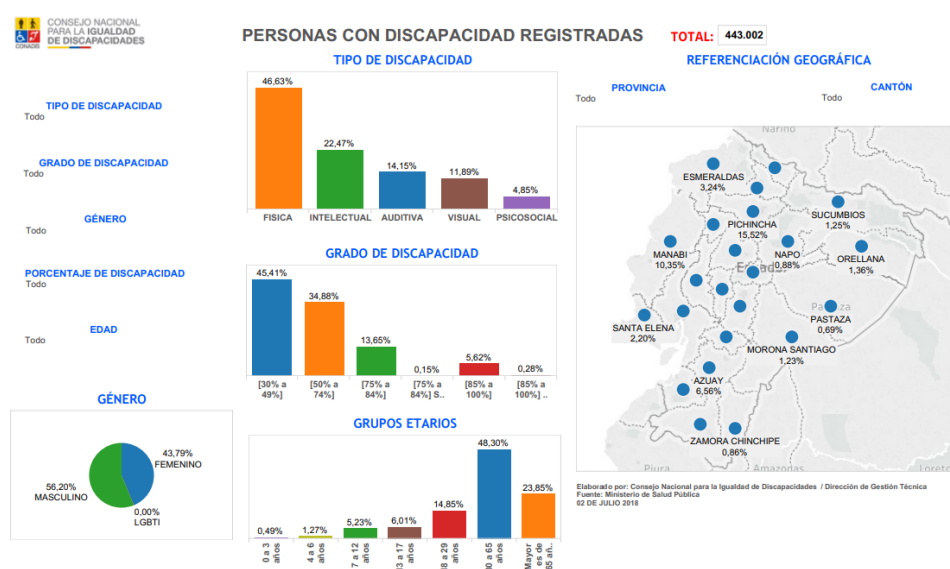
Análisis, síntesis; inducción y deducción: se sistematizaron las teorías sobre la igualdad de prestigiosos autores clásicos y contemporáneos, en torno a las categorías de: igualdad, contrato de trabajo, inclusión y proporcionalidad.

A partir de las tendencias que la literatura presenta estas categorías se evaluó la regulación en tratados internacionales, desentrañando las principales tendencias actuales, como es el hecho de la obligatoriedad al acceso, pero la concreción en medidas afirmativas de cómo debe ser el comportamiento regulado, es decir, las condiciones de inclusión. Todo ello fue realizado mediante el método exegético, que se continuó usando las regulaciones vigentes en Ecuador que contienen aspectos relacionados con la inclusión laboral de las personas con discapacidad que permitió la realización del

diagnóstico, de cuáles son las tendencias en la redacción de la legislación en el Ecuador y sus posibles aspectos positivos y negativos.

3.6.4. Resumen de resultados de la revisión de documentos

Partimos de la consulta de los datos del CONADIS, todo lo que arrojó que en Ecuador hay un alto por ciento de personas con discapacidad, en 46, 47%, con respecto a su población total, con mayor número en la provincia Guayas en 24, 41 %, todo lo cual realza el valor de la muestra tomada y se puede establecer un punto de partida.



Fuente:<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2018/03/index.html>

Asimismo se trabajó en ITB con los siguientes datos suministrados por el Departamento de Talento Humano al consultar la Plantilla General de la entidad, que nos permitió configurar las interrogantes de la misma y estratificar la muestra.

Tabla 8. Cantidad de trabajadores que laboran en la sede matriz del Instituto Superior tecnológico Bolivariano de Tecnología.

Departamento	Número de trabajadores	Número de personas con discapacidad empleadas en el Departamento	Número de directivos Departamento
Rectoría	0	0	3
Secretaría	5	1	1
Talento Humano	3	1	1
Investigación	2	0	1
Vinculación con la sociedad	3	1	1
Bienestar estudiantil	3	0	1
Asuntos estudiantiles	3	0	1
Administrativo	9	1	1
UASS	27	0	1
UECAC	26	0	1
Total	81	4	12
Total General			97

Elaborado Por: Alvarado Ajila Alberto.

Fuente: Suministrado por el departamento de Recursos Humanos.

3.7. Resumen de resultados de otros métodos empleados.

Análisis, síntesis; inducción y deducción: se sistematizaron las teorías sobre la igualdad de prestigiosos autores clásicos y contemporáneos, en torno a las categorías de: igualdad, contrato de trabajo, inclusión y proporcionalidad.

A partir de las tendencias que la literatura presenta estas categorías se evaluó la regulación en tratados internacionales, desentrañando las principales tendencias actuales, como es el hecho de la obligatoriedad al acceso, pero la concreción en medidas afirmativas de cómo debe ser el comportamiento regulado, es decir, las condiciones de inclusión. Todo ello fue realizado mediante el método exegético, que se continuo usando las regulaciones vigentes en Ecuador que contienen aspectos relacionados con la inclusión laboral de las personas con discapacidad que permitió la realización del diagnóstico, de cuáles son las tendencias en la redacción de la legislación en el Ecuador y sus posibles aspectos positivos y negativos.

CAPÍTULO 4

Propuesta de reglas para la aplicación de la Ley Orgánica de Discapacidades.

4.1. Introducción

El estudio doctrinal, exegetico y cuantitativo, realizado de manera general, y finalmente la valoración de la normativa jurídica vigente en Ecuador, referida a la inclusión social laboral y su correspondiente aplicación, confrontándose posteriormente, y en consecuencia enriquecida con el conocimiento teórico sistematizado, permitió fijar los aspectos puntuales en la conformación de la perspectiva a tener en cuenta para el modelo ecuatoriano, el que puede ser tenido en cuenta por entes públicos y privados, a la hora de aplicar la ley, previa divulgación científica del mismo y que sirva para recomendar futuras mejoras a la ley en el plano normativo. En ese sentido, me permito indicar las reglas elaboradas como propuesta:

➤ **Núcleo de aplicabilidad:** en dos dimensiones.

- ✓ Normativa: encaminadas a sugerir futuras reformas de ley.
- ✓ Aplicación: encaminadas a sugerir reglas para la aplicación en el marco de lo establecido.

4.2. Normativa:

- El precepto que regule inicialmente la institución de la acción afirmativa del 4%, debe redactarse para futuras reformas de la Asamblea, fundamentando que este será aplicado en aquellas empresas cuya razón social, no constituya un peligro para la propia vida e integridad, de las personas con discapacidad. Asimismo, si por la razón

social de la entidad se convocará una plaza cuyos requisitos pueda satisfacer una persona con discapacidad, aun teniendo el 4% contratado, la entidad debe contratar al que se presente, si cumpliera los requisitos de tiempo, ley y calificación que el cargo exige y en ningún momento alegar este 4% cumplido como motivo de discapacidad.

4.3. Aplicación:

✓ El contenido de los derechos constitucionalmente declarado, debe ser íntegramente respetado, de tal forma que no se encuentre sujeto a límites tales, que originen perturbación en el ejercicio del mismo y lo hagan impracticable. En ese sentido, el tipo de discapacidad y el contenido del trabajo, serán brújula indispensable para determinar si hay o no discriminación.

✓ La igualdad ante la ley debe manifestarse en la generalidad de las normas y en virtud del reconocimiento de su personalidad jurídica corresponde a todas las personas naturales el mismo estatuto general. El Estado realiza la distinción de los hombres, sobre las necesidades de estos y la condición histórica concreta de las sociedades, en materia económica, política, social, cultural, demográfica y ambiental, desdeñando dogmas históricos establecidos, generadores de discriminación y carentes de legitimidad.

✓ Una vez contratados las personas con discapacidad, se encontraran en igual régimen que el resto de los trabajadores y solamente serán eximidos de las actividades que en ocasión de discapacidad no puedan cumplir.

✓ El empleador debe crear las condiciones psicológicas y materiales necesarias para mitigar los efectos que las posibles discapacidades de sus empleados exijan.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La teoría del Derecho brinda para la entronización de la inclusión como cualidad que deben suponer las sociedades, las siguientes teorías: la igualdad, en sus tres dimensiones: igualdad jurídica, real y no discriminación, convirtiéndose en la igualdad compleja, como el principio rector que declara que todos los seres humanos, somos iguales políticamente y ante la ley, para el disfrute de los derechos y que no podemos ser discriminados, por causas no deseadas, teniendo el estado la obligación de garantizar esto. Se articula con el principio de proporcionalidad, que significa cuando restringir y otorgar derechos en virtud de los criterios de ponderación, siempre que no modifiquen los límites de los mismos.

SEGUNDA: La Ley Orgánica de Discapacidades consagra la medida afirmativa, donde obliga a los entes públicos y privados a contratar en el 4% a partir de 25 personas de sus fuerza laboral a personas con discapacidad, que si bien resulta un notorio avance puede perfeccionarse, en el sentido de que omite, las reglas para la contratación de estos en le sentido de ponderar capacidad –necesidad-requerimientos del cargo. Y pone como criterios de ponderación, expresiones imprecisas, que su evaluación está sujeta alto grado de subjetividad humana. Además, resguardar de la misma a ciertos sectores productivos y de determinados cargos que por su naturaleza no están afín con determinadas discapacidades de estas personas.

TERCERA: Del análisis de la muestra se constató, que: la ley realmente es un beneficio, que solamente debe intronizarse un mecanismo para evaluar el cumplimiento real de esta por todos los entes, como se hace en la entidad tomada como muestra. Además debe perfeccionarse en el sentido de establecer reglas para la correlación capacidad-necesidad-cargo.

CUARTA: Se diseñaron reglas para la aplicación y para ser tenidas en cuenta para la normación, las primeras, en el marco de lo establecido actualmente y que podrán ser puestas en práctica por el profesional del derecho y representantes de entidades públicas y privadas, haciendo uso de la posibilidad de interpretación de la ley.

.

RECOMENDACIONES

Primera: A la Asamblea Nacional: que se tengan en cuenta las siguientes reglas, en futuros procesos de perfeccionamiento de la Ley Orgánica de Discapacidades:

- El precepto que regule inicialmente la institución de la acción afirmativa del 4%, debe redactarse para futuras reformas de la Asamblea, fundamentando que este será aplicado en aquellas empresas cuya razón social, no constituya un peligro para la propia vida e integridad, de las personas con discapacidad. Asimismo, si por la razón social de la entidad se convocará una plaza cuyos requisitos pueda satisfacer una persona con discapacidad, aun teniendo el 4% contratado, la entidad debe contratar al que se presente, si cumpliera los requisitos de tiempo, ley y calificación que el cargo exige y en ningún momento alegar este 4% cumplido como motivo de discapacidad.

Segunda: A los profesionales del Derecho y representantes de entes públicos y privados, que en el ejercicio de contratación de personas con discapacidad y de defensa de sus derechos, apliquen las siguientes reglas.

- ✓ El contenido de los derechos constitucionalmente declarado, debe ser íntegramente respetado, de tal forma que no se encuentre sujeto a límites tales, que originen perturbación en el ejercicio del mismo y lo hagan impracticable. En ese sentido, el tipo de discapacidad y el contenido del trabajo, serán brújula indispensable para determinar si hay o no discriminación.
- ✓ La igualdad ante la ley debe manifestarse en la generalidad de las normas y en virtud del reconocimiento de su personalidad jurídica corresponde a todas las personas naturales el mismo estatuto general. El Estado realiza la distinción de los hombres, sobre las necesidades de estos y la condición histórica concreta de las sociedades, en materia

económica, política, social, cultural, demográfica y ambiental, desdeñando dogmas históricos establecidos, generadores de discriminación y carentes de legitimidad.

- ✓ Una vez contratados las personas con discapacidad, se encontraran en igual régimen que el resto de los trabajadores y solamente serán eximidos de las actividades que en ocasión de discapacidad no puedan cumplir.
- ✓ El empleador debe crear las condiciones psicológicas y materiales necesarias para mitigar los efectos que las posibles discapacidades de sus empleados exijan.

BIBLIOGRAFÍA

(s.f.). Recuperado el 8 de 11 de 2018, de

<http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=inclusi%C3%B3n>

II Encuentro Internacional de Derecho Laboral y Seguridad. (1997). II Encuentro Internacional de Derecho Laboral y Seguridad Social. (págs. 48-63). Habana: SIMAR.
II Encuentro Internacional de Derecho Laboral y Seguridad Social. (1997). Habana: SIMAR.

United Nations. (2005). Recuperado el 4 de 8 de 2018, de United Nations/UNESCO:
www.un.org

Definición MX. (6 de 3 de 2014). Recuperado el 12 de 8 de 2018, de Inclusión:
<https://definición.mx/inclusión/>

UNESCO (1985). *Los fundamentos filosóficos de los derechos humanos*. España: Ediciones Serbal S.A.

Moya, M. (1999). *Derecho Internacional Público* (3era. edición ed.). Buenos Aires: EDIAR.

De Lucas, J.(2006). *Introducción a la teoría del Derecho*. (J. d. Lucas, Ed.) La Habana: Felix Varela.

Alexy, R. (1993). *Derechos Fundamentales*. (C. d. Madrid, Ed.) Madrid.

Alonso de A., J.A, et al. (1996). *Derecho Constitucional Español*. Madrid: Universitas.

Alvarez, C. A. (s.f.). Recuperado el 10 de 8 de 2018, de
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9381/1/FJCS-DE-782.pdf>

Alvarez, C. A. (2015). Recuperado el 10 de 8 de 2018, de
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9381/1/FJCS-DE-782.pdf>

Alvarez, C., & Recalde, A. (2015). Recuperado el 10 de 8 de 2018, de
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9381/1/FJCS-DE-782.pdf>

Añon Roig, M. (1998). Ciudadanía diferenciada y derechos de las minorías. En AAVV, & C. g. Judicial (Ed.), *Derechos de las minorías en una sociedad multicultural*. Madrid: Cuadernos de Derecho Judicial.

Asensi Sabater, J. (1996). *Constitucionalismo y Derecho Constitucional. Materiales para una introducción*. Valencia: Tirant lo Blanch.

BOLAÑOS, J. C. (19 de Noviembre de 2017). *Extra.ec*. Obtenido de <http://www.extra.ec/actualidad/anticonceptivos-sexualidad-planificacion-preservativos-salud-MK1851493>

Carbonell, M. (2003). *El principio constitucional de igualdad. Lecturas de Introducción*. México D.f: Comisión de Derechos Humanos.

Carbonell, M. (2008). *El principio de proporcionalidad y la interpretación constitucional* (SERIE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS.NEOCONSTITUCIONALISMO Y SOCIEDAD ed.). (M. D. HUMANOS, Ed.) Quito.

Carbonell, M. (2008). *El principio de proporcionalidad y la interpretación constitucional* (SERIE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS.NEOCONSTITUCIONALISMO Y SOCIEDAD ed.). (M. D. HUMANOS, Ed.) Quito.

Carbonell, M., y Grández Castro, P. P. (Coord.). (2010). *El principio de proporcionalidad en el Derecho Contemporáneo*. Lima: Palestra Editores.

Celi, F. (2014). Recuperado el 2018 de 4 de 23, de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/144215>

De Lucas, F. (2006). *Introducción a la teoría del Derecho*. (J. d. Lucas, Ed.) Valencia: Tirant lo blanch.

- DIMITRIU, A. P. (2009). *Grado de conocimiento sobre el uso de anticonceptivos hormonales en una farmacia comunitaria de Zaragoza*. Granada.
- El Comercio. (05 de 02 de 2018). *Aprobación de la ley de discapacidades*. Recuperado el 29 de 06 de 2018, de El comercio: www.elcomercio.com/actualidad/politica/ley-de-discapacidades-se-aprobo.html
- Herrero de Miñón, M. (1998). La constitución como Pacto. *Revista de Derecho Político*, 15-31.
- Kant, I. (1978). *Introducción a la Teoría del Derecho* (2da ed.). Madrid: Centro de Estudios Constitucionales de Madrid.
- Levi, A. (1969). *Historia de la filosofía romana*. Buenos aires: Eudeba.
- Lluguin Gonzales, M. (2014). Recuperado el 2018 de 7 de 23, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/17150/1/Tesis%20Nº%20113%20Dra%20%20María%20Lluguin%20Gonzalez.pdf>
- Miraut Martin, L. (2001). El paternalismo legal. *Revista de Ciencias Jurídicas*(6), 198.
- Moya, M. (1999). *Derecho Internacional Público* (3era. edición ed.). Buenos Aires: EDIAR.
- Nogueira Alcalà, H. (2003). *Teoría y Dogmática de los derechos fundamentales* (Vol. Serie doctrina jurídica 156). México d.f.: UNAM.
- Pascuas Diaz, L. (1989). *Derecho Laboral. Parte Especial* (Vol. II). Habana: Pueblo y Educación.
- Pino Morán, J. (2014). Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/144219>
- Pino Morán, J. A. (s.f.). Recuperado el 28 de 7 de 2018, de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/144219>
- Prieto Sanchiz, L. (2010). El juicio de ponderación constitucional. En M. y. Carbonell, *El principio de proporcionalidad en el Derecho Contemporáneo* (págs. 85-125). Lima.

Real Academia de la Lengua Española [RAE]. (2 de 8 de 2018). *Diccionario*. Recuperado el 8 de 11 de 2018, de <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=inclusi%C3%B3n>

Rodriguez Montenegro, E., & Yepez Andino, A. (2014). Recuperado el 18 de 7 de 2018, de www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/2950/1/T-UCE-0005-508.pdf

Rodriguez, J. Z. (2012). *Cybertesis UNMSM*. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2128>

Ruiz Olabuénaga, J. I. (1999). *Metodología de la Investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto, Bilbao.

Ruiz Olabuénaga, J. I. (s.f.). *Metodología de la Investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad deusto.

Ruiz, J. (1999). *Metodología de la Investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto, Bilbao.

Ruiz, J. (1999). *Metodología de la Investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad Deusto.

Sampieri, R. F. (2015). *Metodología de la Investigación Social* (5ta. ed.). México d.f: Mc Graw - Hill/ Intermaericana Editores, s.a.

UNESCO. (1985). *Los fundamentos filosóficos de los derechos humanos*. Paris, España: Ediciones Serbal S.A.

UNESCO. (2005). *United Nations*. Recuperado el 4 de 8 de 2018, de United Nations/UNESCO: www.un.org

Viamontes Gilbeaux, E. (1994). *Derecho labooral*. Habana: Felix Varela.

Viamontes Gilbeux, E. (1994). *Derecho Laboral*. Habana: Felix Varela.

Viciano Pastor, R. (2012). *Estudios sobre el nuevo constitucionalismo latinoamericano*. Valencia: Tirant lo Blanch.

www.elcomercio.com/actualidad/politica/ley-de-discapacidades-se-aprobo.html. (s.f.).

Aprobación de la ley de discapacidades. *El comercio*.

ANEXO 1

URKUND ANALYSIS RESULT

Urkund Analysis Result

Analysed Document: nueva tesis alberto version 6 final - copia.docx (D40820407)
Submitted: 8/14/2018 11:03:00 PM
Submitted By: alvarado.ajila.a@gmail.com
Significance: 3 %

Sources included in the report:

TESIS-DILMA arreglado.docx (D36009248)
Tesis de Magda Amarilis Tircio Alfonzo.docx (D16738040)
Tesis Ana Francisca Sanaguano Remache.docx (D32870304)
tesis mullo.docx (D37622084)
adriana usca.docx (D40282603)
<https://www.aduana.gob.ec/archivos/Boletines/2012/LEY%20ORGANICA%20DE%20DISCAPACIDADES.PDF>
<https://www.consaludmental.org/publicaciones/ConvencionInternacionalordenamientojuridico.pdf>
<http://medicos.cr/web/documentos/boletines/BOL111212/La%20convencin%20internacional%20sobre%20los%20derechos%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad%20y%20su%20aplicacin%20en%20Espa%C3%B1a.pdf>

Instances where selected sources appear:

11

ANEXO 2

INFORME DE AVANCE DE LA

GESTIÓN TUTORIAL

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: Abg. Vareles Cabrera Juan, Mgs.

Tutoriado: Sr. Alvarado Ajila Alberto

Tipo de trabajo de titulación: **ESTUDIO DE CASO**

Título del trabajo: CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE DISCAPACIDADES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR PARTICULAR DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2017

Carrera: **DERECHO**



No. DE SESION	FECHA TUTORIA	ACTIVIDADES DE TUTORIA	DURACION:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
1era	28/05/18	Revisión tematica	13h00	14h00	Modificar tema		
2da	01/06/18	Aprobación del Borrador del Proyecto de Investigación	13h00	14h00	Revisar planteamiento		
3era	06/06/18	Aprobación de la Propuesta de Investigación Impresa	13h00	14h00	Poner las leyes correctas		
4ta	30/07/18	Revisión del contenido de la tesis	13h00	14h00	Revisar y modificar		
5ta	01/08/18	Elaboración del marco teórico	13h00	14h00	Corrección al capítulo		
6ta	02/08/18	Elaboración del capítulo 3	13h00	14h00	Revisar y modificar		
7ma	05/08/18	Elaboración del capítulo 4	13h00	14h00	Revisar y modificar		
8ava	10/08/18	Presentación final	13h00	14h00	Revisar y modificar		

ANEXO 3

FORMATO DE PREGUNTAS

ENCUESTA NÚMERO 1 APLICADA A TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD PARA QUE EXPLIQUEN SU GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL.

Instructivo:

- La encuesta es anónima.
- Subraye la opción de su elección.

1.- ¿Considera que su ingreso a trabajar en Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología es la concreción del derecho a la inclusión laboral brindado por la Ley Orgánica de Discapacidades?

- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

2.- ¿El puesto en qué se desempeña está acorde a su nivel educacional y su discapacidad le permite desempeñarlo?

- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

3.- ¿Cree usted que a partir de la promulgación de la Ley Orgánica de Discapacidades, existe inclusión laboral para las personas con discapacidad en Ecuador fomentando la igualdad real?

- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

**ENCUESTA NÚMERO 2 APLICADA A 30 EMPLEADOS DEL
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA, PARA CORROBORAR LA PERCEPCIÓN
SOCIAL DEL FENÓMENO.**

Instructivo:

- La encuesta es anónima.
- Subraye la opción de su elección.

1.- ¿Qué opinión se merecen las medidas de inclusión laboral de la Ley Orgánica de Discapacidades, desde su experiencia como trabajador del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, donde hay contratadas personas con discapacidad?

- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

2.- ¿El puesto en qué se desempeñan sus compañeros con discapacidad está acorde a su nivel educacional y su discapacidad le permite desempeñarlo, obteniendo no solo satisfacción económica, sino espiritual y sirviendo adecuadamente a la sociedad?

- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

3.- ¿Cree usted que a pesar de la Ley Orgánica de Discapacidades existe inclusión laboral para las personas con discapacidad en Ecuador fomentando la igualdad real?

- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo