



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO
DE LA CIUDAD DE AMBATO**

Trabajo de Graduación previo a la obtención del título de Abogada de los
Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

AUTORA:

Sani Patricia Escobar Paredes

TUTOR

Ab. Esp. Juan Pablo Santamaría

Ambato – Ecuador

2015

TEMA:

**OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO DE
LA CIUDAD DE AMBATO**

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema: “OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO DE LA CIUDAD DE AMBATO” de la Srta. Sani Escobar Paredes Egresada de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación

Ambato, 29 de Diciembre del 2014

.....
Ab. Esp. Juan Pablo Santamaría

TUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación, sobre el Tema: “OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO DE LA CIUDAD DE AMBATO”, presentado por la Srta. Sani Patricia Escobar Paredes, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato,.....

Para constancia firman:

.....
Presidente

.....
Miembro

.....
Miembro

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación “OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO DE LA CIUDAD DE AMBATO”, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de responsabilidad de la autora.

Ambato, 29 de Diciembre del 2014

LA AUTORA

.....
Sani Patricia Escobar Paredes

180230255-2

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de ésta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos en líneas patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica respetando mis derechos de autora.

Ambato, 29 de Diciembre del 2014

LA AUTORA

.....

Sani Patricia Escobar Paredes

180230255-2

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico de manera especial y principal a mi familia, quienes me han apoyado en las diversas situaciones de mi vida especialmente en mis estudios, ya que gracias a su comprensión y apoyo incondicional han hecho posible que hoy logre culminar con éxito mi vida universitaria.

Sani Patricia Escobar Paredes

AGRADECIMIENTO

A Dios por haber guiado mis pasos a lo largo de mi vida personal, familiar, social y universitaria; ya que gracias a su infinita bendición he logrado y seguiré logrando cristalizar con éxito cada una de mis metas.

A la Universidad Técnica de Ambato, por abrir sus puertas a la juventud estudiosa, y haberme brindado una superación intelectual y profesional.

A mis maestros, y en especial a mi tutor Abg. Esp. Juan Pablo Santamaría por dirigir acertadamente la ejecución de la presente investigación.

Sani Patricia Escobar Paredes

ÍNDICE GENERAL

PÁGINAS PRELIMINARES	Pág.
Portada.....	i
Tema:.....	ii
Aprobación del Tutor	iii
Aprobación del Tribunal de Grado	iv
Autoría.....	v
Derechos de Autor.....	vi
Dedicatoria	vii
Agradecimiento	viii
Índice General	ix
Índice de Gráficos	xiv
Índice de Cuadros.....	xv
Resumen Ejecutivo.....	xvi

Introducción	1
--------------------	---

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Tema de Investigación:	3
Contextualización.....	3
Árbol del Problema	8
Análisis Crítico.....	9
Prognosis	10
Formulación del Problema	10
Preguntas Directrices	10
Delimitación del Problema.....	11
Delimitación Temporal	11
Delimitación Espacial	11
Justificación.....	11
Objetivos	12
Objetivo General:	12

Objetivos Específicos:.....	12
-----------------------------	----

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos	13
Fundamentación Teórica.....	14
Fundamentación Filosófica	14
Fundamentación Axiológica	14
Fundamentación Legal	15
El Código de Trabajo	15
En la Ley Orgánica de Discapacidades	16
Categorías Fundamentales	17
Gráficos de Inclusión de las Variables.....	17
Constelación de Ideas: Variable Independiente	18
Constelación de Ideas: Variable Dependiente.....	19
Derecho Laboral.....	20
Ley Orgánica del Servicio Público	21
Obligaciones del Empleador	21
Definición.....	21
Historia	22
Contratos	24
Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	25
Principios.....	27
Sueldo.....	28
Horas	29
Horas Suplementarias.....	30
Décimos.....	31
Fondos de Reserva y Utilidades.....	31
Base Legal de las Obligaciones del Empleador	32
Código de Procedimiento Civil y Código del Trabajo.....	33
Renuncia Voluntaria de los Discapacitados	35
Acta de Finiquito.....	35
Constitución de la República del Ecuador	36

Ley Orgánica de Discapacidades	37
Misión Solidaria Manuela Espejo	39
Personas con Discapacidad	41
Definiciones	41
Evaluación.....	41
Tipos o Clasificación de Discapacidades:.....	42
Discapacidad Física y Sensorial.....	42
Discapacidad Intelectual, Psíquica o Mental	43
Accesibilidad y Tecnología de Apoyo	44
Acciones Transversales	44
Atención Lógica	45
Personas de Edad Avanzada.....	45
Accesibilidad Tecnológica de Apoyo	46
Tecnología de Apoyo y Ruta Accesible.....	48
Enfoque Social	49
Comportamiento de Personas Discapacitadas.....	52
Convención sobre los Derechos del Niño	53
El Deporte y Discapacidad.....	54
Hipótesis.....	56
Señalamiento de Variables de la Hipótesis	56

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación	57
Modalidad de Investigación	57
La Investigación Documental	57
Investigación de Campo.....	58
La Investigación Bibliográfica.....	58
Niveles O Tipos.....	58
La Investigación Exploratoria	58
La Investigación Descriptiva.....	59
La Asociación de Variables	59
Población y Muestra.....	59

Actores Sociales Involucrados	60
Muestra.....	61
Operacionalización de Variables.....	63
Matriz: Variable Independiente: Obligaciones del Empleador	63
Matriz: Variable Dependiente: Personas Con Discapacidad	64
Recolección DE Información.....	65
Técnicas e Instrumentos	65
Plan de Recolección de Datos	65
Plan de Procesamiento de la Información	66
Análisis E Interpretación de Resultados	66

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Comprobación de la Hipótesis	78
Hipótesis.....	78
Hipótesis Nula.....	78
Hipótesis Alternativa.....	78
Prueba.....	78
Frecuencias Observadas	80
Frecuencias Esperadas	80
Gráfico del chi Cuadrado	82
Regla de Decisión	82

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	83
Recomendaciones.....	84

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Tema de la Propuesta	85
Datos Informativos.....	85
Antecedentes de la Propuesta.....	85

Justificación.....	87
Objetivos	88
Objetivo General	88
Objetivos Específicos.....	88
Análisis de Factibilidad.....	88
Jurídica	88
Social.....	89
Política.....	89
Fundamentación	90
Jurídica	90
Axiológica.....	90
Epistemológica.....	91
Desarrollo de la Propuesta	92
Modelo Operativo de Ejecución de la Propuesta	96
Administración de la Propuesta	97
Gráfico de la Administración de la Propuesta.....	98
Plan de Evaluación.....	99
Bibliografía	100
Anexos.....	103
Glosario	106

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1: Árbol del problema	8
Gráfico N° 2: Gráficos de inclusión de las variables	17
Gráfico N° 3: Constelación de ideas: variable independiente	18
Gráfico N° 4: Constelación de Ideas: Variable Dependiente	19
Gráfico N° 5: Contrato de trabajo con una persona discapacitada.....	67
Gráfico N° 6: Bondades que brinda el Instituto Ecuatoriano Seguridad Social....	68
Gráfico N° 7: Discapacitados con los principios del trabajador y empleador.....	69
Gráfico N° 8: Obligaciones de Ley en relación al trabajo.....	70
Gráfico N° 9: Obligaciones del empleador con el discapacitado	71
Gráfico N° 10: Código de Procedimiento Civil en relación al discapacitado	72
Gráfico N° 11: Los discapacitados y el Código de Trabajo	73
Gráfico N° 12: Discapacidades intelectuales	74
Gráfico N° 13: Discapacidades psíquicas en el trabajo.....	75
Gráfico N° 14: Las discapacidades sensoriales.....	76
Gráfico N° 15: Acción de un discapacitado	77
Gráfico N° 16: Gráfico del Chi cuadrado.....	82
Gráfico N° 17: Gráfico de la administración de la propuesta	98

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N° 1: Actores Sociales Involucrados	60
Cuadro N° 2: Población y Muestra.....	62
Cuadro N° 3: Variable Independiente	63
Cuadro N° 4: Variable Dependiente.....	64
Cuadro N° 5: Plan de Recolección de Datos	65
Cuadro N° 6: Contrato de trabajo con una persona discapacitada	67
Cuadro N° 7: Bondades que brinda el Instituto Ecuatoriano Seguridad Social	68
Cuadro N° 8: Discapacitados con los principios del trabajador y empleador	69
Cuadro N° 9: Obligaciones de Ley en relación al trabajo	70
Cuadro N° 10: Obligaciones del empleador con el discapacitado	71
Cuadro N° 11: Código de Procedimiento Civil en relación al discapacitado.....	72
Cuadro N° 12: Los discapacitados y el Código de Trabajo.....	73
Cuadro N° 13: Discapacidades intelectuales	74
Cuadro N° 14: Discapacidades psíquicas en el trabajo	75
Cuadro N° 15: Las discapacidades sensoriales	76
Cuadro N° 16: Acción de un discapacitado.....	77
Cuadro N° 17: Frecuencias Observadas	80
Cuadro N° 18: Frecuencias Esperadas	80
Cuadro N° 19: Calculo de Chi Cuadrado	81
Cuadro N° 20: Plan Operativo.....	96
Cuadro N° 21: Plan de Evaluación.....	99

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación con el tema, Las obligaciones del empleador y las personas con discapacidad en las instituciones del sector público de la ciudad de Ambato, es un caso muy sentido en la actualidad ya que con la vigencia de la Constitución de la República del Ecuador desde el 2008, y con los aportes directos de las autoridades nacionales, provinciales, y locales se está llegando a la concientización de que el discapacitado es un ser humano, pero principalmente el ex vicepresidente el Lic. Lenin Moreno, al crear el programa para las personas con discapacidad denominado Manuela Espejo, quien visibilizó a las personas que nunca fueron considerados seres humano sino más bien como un carga o castigo de Dios, ya que se sometían a un aislamiento total y en muchos casos se les ocasionaba la muerte, pero desde el 2008 con la nueva legislación ecuatoriana se transformaron en grupos vulnerables de atención prioritaria que tienen derechos y garantías como todas las personas y más aún ellos tienen el principio de prioridad y de preferencia.

En el sector laboral los Discapacitados nunca fueron tomados en cuenta, razón por la cual era necesario que la Asamblea Nacional de Representantes del Ecuador tome cartas en el asunto y legisle con la experticia y conocimientos sociales y humanos.

Conociendo que las discapacidades en las personas pueden ser: Físicas, Psíquicas e intelectuales siendo las más agravantes las segundas, quienes nunca tenían una oportunidad de tener una relación laboral estable ni dependiente, tampoco de cuenta propia, y si algún discapacitado lo conseguía era por lástima o por salir del apuro, es decir no se lo brindaba todos los beneficios de Ley, ya que según el patrono se los hacía un favor teniéndoles en algún espacio de la empresa.

PALABRAS CLAVES: Código Laboral, dependencia, obligaciones, relación laboral, coactiva, dependencia, discapacidad, grupos vulnerables, atención prioritaria, unidades de justicia, principio de celeridad, laudo, derechos, garantías, resoluciones.

INTRODUCCIÓN

La legislación ecuatoriana describe y ratifica a todos los seres humanos como sujetos de derechos lo que faculta a los trabajadores a exigir el cumplimiento de las obligaciones del empleador, mismos que están tipificados en el Código de Trabajo. Descifrándole en los siguientes capítulos:

El Primer Capítulo se relaciona al Problema, para cuya interpretación se desarrolla el planteamiento del problema, contextualización, árbol de problema, en base a un paradigma, donde englobe las obligaciones del empleador y los derechos de los trabajadores.

El Segundo Capítulo, constituye el Marco Teórico, se expone de una manera explicativa las obligaciones del empleador partiendo de una visión macro, mezo y micro, complementando con otras categorías esenciales del Marco Teórico para definir la importancia de los derechos de los discapacitados con sus fundamentos filosóficos, axiológicos y legales, demostrando así su base científica.

El Tercer Capítulo, Metodología, se especifica el enfoque cualitativo y cuantitativo, la modalidad básica, aplicando un estudio descriptivo, de campo, bibliográfico y documental, el tipo de investigación sobre las obligaciones del empleador y las personas con discapacidad en las instituciones del sector público de la ciudad de Ambato, fundamentado en una Correlación de Variables, se determina la Operacionalización de la Variable Independiente y Dependiente, además el procesamiento de información sobre el problema planteado en base a las fases de la investigación.

Cuarto Capitulo.- En este capítulo procede a presentar el análisis e interpretación de la información sobre la inaplicabilidad de las obligaciones del empleador y las personas con discapacidad en las instituciones del sector público de la ciudad de Ambato, obtenida con la aplicación de las doscientos sesenta y siete personas que formaron parte de la muestra para las encuestas con sus respectivos gráficos estadísticos.

Quinto Capitulo.- Este capítulo recoge las Conclusiones y Recomendaciones resultantes de las encuestas, observación e investigación del tema las obligaciones del empleador y las personas con discapacidad en las instituciones del sector público de la ciudad de Ambato y que servirán de sustento para el desarrollo de la propuesta.

Sexto Capítulo.- Propuesta, es el apartado que establece los lineamientos específicos de solución al problema sobre las obligaciones del empleador y las personas con discapacidad en las instituciones del sector público de la ciudad de Ambato según los estudios del investigador, en este capítulo se incluyen los datos informativos, los antecedentes investigativos de la propuesta, su respectiva Justificación, se plantean los objetivos tanto general como específicos sobre la problemática de obligaciones del empleador y las personas con discapacidad en las instituciones del sector público de la ciudad de Ambato, se incluye el Análisis de Factibilidad, se determina la Fundamentación Científico – Técnica, se plantea la Metodología y su Modelo Operativo, y se desarrolla la tesis con la administración de la propuesta, finaliza esta sección con la presentación de la Previsión de la Evaluación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Tema de Investigación:

Las obligaciones del empleador y las personas con discapacidad en las instituciones del sector público de la ciudad de Ambato.

Contextualización

Macro

La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad manifiestan, en el mundo existen aproximadamente 470 millones de personas discapacitadas en edad de trabajar, los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

En el mundo y principalmente en los países de medio oriente a las personas con discapacidad se les oculta o pasan a ser personas que dan lástima incapaces ante la Ley y la Sociedad como humanos y en muchos casos únicamente representa una carga para la familia el mismo que termina con enfermedades catastróficas y olvidadas en algún centro de protección.

La legislación internacional sobre el trabajo está respaldada por los convenios y tratados establecidos y aprobados por los Estados Parte, en cualquier convenio o acuerdo. Recordando que la norma es producto de la ética misma que es el

resultado de las costumbres y tradiciones o llamadas Derecho Consuetudinario que fue producto de la práctica de la moral, en donde se establece la diferencia y la práctica del ser humano en la sociedad con lo relacionado al bien y al mal, lo que se hace una práctica diaria en la conducta y el comportamiento de las personas en todas las épocas de la historia.

Es así que la legislación, la norma, la ética o la moral cuando tiene bases sólidas en la realidad de un pueblo se lo divide en varias áreas, pero principalmente en la social, donde prima el bien común y la solidaridad como respeto a una vida digna sin discriminación, entonces el discapacitado es considerado sujeto de derechos, por ende tiene los mismos deberes y obligaciones.

Todos los derechos de las personas con discapacidad son vulnerados, ya que el Estado no ha fijado un presupuesto para este sector, es más se ha entregado la responsabilidad a la empresa privada, lo que resulta que sea muy costosa e imposible para los mayores adultos de la clase media y de la baja, peor para el sector indígena, afro ecuatoriano, o pertenecientes a otros sectores de atención prioritaria.

Meso

En el Ecuador en lo que se refiere a las obligaciones del empleador y las personas con discapacidad en las instituciones del sector público, el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL), conjuntamente con todas las instituciones del Estado que tienen en su organigrama estructural funcional el fomentar el cumplimiento de obligaciones de todos los derechos laborales contenidas en el Código del Trabajo y leyes conexas; realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral en las empresa según el porcentaje que determina la Ley. Razón por la cual en el informe de rendición de cuentas de las distintas carteras de Estado, el Ministerio de Relaciones Laborales firmó un convenio de Cooperación Interinstitucional para

la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador, cuyo objetivo es coordinar acciones conjuntas que permitan apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores tanto a nivel público y privado para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

El Código del Trabajo de la legislación ecuatoriana amparada en la doctrina y la filosofía que norma los derechos de los trabajadores principalmente de las personas con discapacidad, a quienes les entrego los mismos derechos que toda persona natural, es así que les devolvió un vida digna y por primera vez se vuelve coercitivo para los empleadores acondicionar los lugares de trabajo de acuerdo a la discapacidad del trabajador, ya sea esta física , psíquica o intelectual, ya que el normativo ecuatoriano exige el 4 % del total de los trabajadores de la empresa que sean discapacitados.

La Ley Orgánica del Servidor Público en concordancia con la Constitución de la República del Ecuador y el Código Laboral ecuatoriano quien operacionaliza la actividad laboral de todas las empresas, principalmente las públicas y mixtas donde trabajan con dinero del Estado, al cual por cada 25 empleados o trabajadores deben tener un trabajador discapacitado, y esto en forma progresiva hasta cumplir con el 4 % del total de trabajadores como emite el Código de Trabajo conjuntamente con la Constitución de la República del Ecuador y diferentes cuerpos legales de nuestro país. No debemos olvidar que los discapacitados pertenecen a los grupos de atención prioritaria como reza la Constitución de la República del Ecuador razón por la cual deben tener privilegio ante los demás y el fiel cumplimiento de la normativa nacional. Los trabajadores del país y con mayor privilegio los sectores vulnerables como los adultos mayores tienen la garantía del Estado de que sus derechos sean cumplidos en su totalidad, caso contrario las instituciones del Ministerio de lo Laboral aplicaran las estrategias necesarias para sancionar a todas las empresas y empleadores que no cumplan con el Mandato Constitucional del Ecuador y de los Convenios Internacionales.

Micro

Ambato considerado como la Cuna de los Tres Juanes y la ciudad Cosmopolita por nuestro célebre escritor Don Juan Montalvo se ha caracterizado por practicar la ciencia de la etrusco logia (Ciencia del Arte) donde prima los valores: Del respeto, la consideración, la solidaridad y la ayuda mutua, se ha convertido en un espacio en el tiempo donde se da acogida e inclusión a todos los sectores principalmente a los vulnerables como los discapacitados.

Las discapacidades en la ciudad se han tomado los lugares de mayor concentración poblacional, donde se puede observar discapacitados desde pedidos de caridad hasta vendedores ambulantes, buscando una concienciación de ayuda, colaboración y donación, pero es el vicepresidente de la República del Ecuador Lenin Moreno quien siendo una persona natural que por situaciones del destino quedo parapléjico, vivió en carne propia las necesidades y angustias de los discapacitados lo que le obligo a visualizar a todos sus compañeros en la sociedad y darles el espacio en la consecución de los derechos como ser humano que tanto lo merecían, ayudando directamente tanto en el Centro de Educación Especial Camilo Gallegos de la ciudad de Ambato como el centro privado de la misma ciudad.

La misión Manuela Espejo a través del Ministerio de Inclusión Económica y Social visibilizó a las diferentes personas que padecían de alguna discapacidad principalmente en las parroquias rurales de Ambato, dándoles la oportunidad de identificarse y ser ciudadano ecuatoriano con la cédula de ciudadanía y hacerse acreedor en la ayuda económica del Estado.

Según (MORENO, Informe de Vicepresidencia del Ecuador, 2010) La Misión Manuela Espejo es una institución con personería jurídica y de interés público que luego de tener éxito con el proyecto en la ciudad de Quito se transforma en programa y política a nivel nacional para que todo el país tenga a su disposición tan importante beneficio, con el fin de que los discapacitados sean atendidos y reinsertados a su actividad laboral en forma libre, voluntaria y legal.

Una vez registrados los casos en la fase de estudio o diagnóstico, la Misión emprendió en la fase de respuesta, misma que comenzó con la entrega de las primeras ayudas técnicas para los casos críticos, que básicamente consiste en colchones y cojines anti-escaras, sillas especiales, para evacuar, bastones de diversos tipos, pañales, protectores de colchones, bideles, auriculares, camas, y demás ayudas esenciales.

El discapacitado regreso a tener vida es decir a ser persona y sujeto de derecho, para lo cual por primera vez en el país y en mundo el familiar acepto que tenía en su hogar un discapacitado, porque él lo levanto la bandera blanca que significa armonía, paz, ayuda y solidaridad.

Pero lo que ayuda alcanzar el éxito deseado por Manuela Espejo es el incentivo económico que da el Estado al familiar que esta con la responsabilidad de cuidarle o legalmente la curatela.

Podemos manifestar que la provincia de Tungurahua por ende la ciudad de Ambato ha sido favorecido por las políticas de desarrollo social y ayuda a los sectores marginales y grupos vulnerables lo que hace que la zona central del país tenga clara las políticas sociales del plan nacional de desarrollo y del buen vivir.

ÁRBOL DEL PROBLEMA



Gráfico N° 1: Árbol del problema

Fuente: Contextualización

Elaborado por: Sani Escobar Paredes

Análisis Crítico

En la investigación del incumplimiento de las obligaciones del empleador y la vulneración de los derechos laborales de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la ciudad de Ambato, observamos que cada vez se va acrecentando, razón por la cual es necesario enfocar las principales causas y sus efectos que van en contra de la sociedad así:

Una de las causas primordiales es la desactualización del Reglamento Interno y su no aplicación, lo que hace presa fácil tanto en el empleador como en el trabajador la vulneración del Artículo. 42 Numeral. 33 del Código de Trabajo, acrecentando así el irrespeto a las personas con discapacidad y no cumpliendo con los principios de igualdad y de no discriminación como lo menciona la Constitución de la República del Ecuador.

Otra de las causas que tenemos los ecuatorianos y la sociedad mundial es la concepción de que las personas con discapacidad son catalogados como personas incapaces, por lo tanto son discriminadas llegando a un aislamiento total de la sociedad.

La inexistencia de los recursos y adaptaciones en todo el ámbito espacial y técnico de las empresas, industrias e instituciones, hace que la infraestructura actual no cuente con lo reglamentario para el desarrollo de las actividades normales de las personas con vulnerabilidad, creando así el porcentaje de problematización.

Entre las causas que produce el problema en mención, también podemos manifestar que la ausencia del Plan Estratégico Municipal demuestra las falencias y debilidades para desarrollar las actividades de la Institución en mención y como tenemos entendido toda institución por más pequeña que sea debe tener un modelo de gestión ágil y útil para el bien común, pero el actual brinda una gestión caduca, vertical donde la persona con discapacidades nunca fue considerada como sujeto de derechos.

Prognosis

Si no se llega a que el empleador o las autoridades de las instituciones públicas respeten y cumplan el Artículo 42 Numeral. 33 del Código de Trabajo.

Llegará el momento en el cual las personas con discapacidades sean consideradas como un factor social de inversión que necesite un gran porcentaje del Presupuesto General del Estado para su cuidado, y protección del mismo, ya que ellos serán discriminados por la sociedad abandonados por sus familiares, irrespetados por sus propios familiares, y las instituciones públicas no cumplirán con las adecuaciones necesarias para brindar comodidad y ayuda a las personas mencionadas, creando así un caos y aislamiento total de las personas discapacitadas, lo que ocasionará un retroceso en la administración pública y una carga para el Estado.

Así mismo los familiares al no tener apoyo del Estado optarán por abandonar a las personas discapacitadas entonces se acrecentará la mendicidad y el abuso contra los derechos humanos.

Formulación del Problema

¿Cómo incide las obligaciones del empleador en las personas con discapacidad en las instituciones del sector público de la ciudad de Ambato?

Preguntas Directrices

1. ¿Cuáles son las obligaciones del empleador según el Código de Trabajo?
2. ¿A quiénes se les conoce como personas con discapacidad según la Ley?
3. ¿Cuáles son las posibles soluciones al presentar el problema de investigación?

Delimitación del Problema

- Campo: Jurídico
- Área: Laboral
- Aspecto: Obligaciones del Empleador

Delimitación Temporal

La investigación se desarrollará en el primer semestre del año 2014.

Delimitación Espacial

La investigación de campo se realizará en las instituciones públicas del cantón Ambato, Provincia de Tungurahua.

Justificación

Considero que el incumplimiento de las obligaciones del empleador, conlleva a grandes efectos en la sociedad, para lo cual justifico en diferentes ámbitos: El tema es de gran **impacto** ya que con la disposición de la legislación ecuatoriana en la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, se visibiliza a las personas que por décadas y por toda la vida han sido discriminados e invisibilizados como personas sin derechos y no pertenecientes a la sociedad sino únicamente como cargas familiares.

Toda investigación sobre el cumplimiento de las obligaciones del empleador en la reclutación del personal de una empresa y más aún el ámbito público, mientras se la realice con la rigurosidad académica, científica y legal, mantendrá vital **importancia** ética y jurídica, más aún si se lo hace poniendo en práctica la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo en el Artículo 42 numeral 33 garantizando la inclusión de las personas con discapacidad como sujetos de derechos en el ámbito laboral. La presente investigación es de sumo **interés**, por ser jurídico social, se enmarca dentro de los contenidos contemplados en los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y forma parte del extenso campo profesional del trabajador social en estado de vulnerabilidad.

Para identificar el problema objeto de estudio he tenido que construir la correspondiente matriz problemática que facilitó el proceso de investigación, para el efecto se ha realizado todos y cada uno de los requerimientos institucionales académicos de nuestra Prestigiosa Universidad.

La presente investigación se torna **factible**, viabiliza su ejecución y el desarrollo del trabajo de investigación, debido a la existencia de la bibliografía correspondiente, la predisposición de las Autoridades del Ministerio Laboral y la Inspectoría de Trabajo, el apoyo de los Docentes de la Facultad de Jurisprudencia y de varios profesionales de Trabajo Social, Derecho de la ciudad de Ambato, a quienes puedo acudir en cualquier instante para conocer su criterio profesional sobre el tema tratado. Los recursos a emplearse son humanos y económicos que más adelante se deja expresamente señalado. Finalmente serán **beneficiados** del presente trabajo de manera directa la suscrita investigadora, la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Derecho, de la Universidad Técnica de Ambato, Las instituciones públicas de ciudad de Ambato y de manera indirecta nuestro entorno social.

Objetivos

Objetivo General:

Analizar las obligaciones legales del empleador en relación con las personas con discapacidad en las instituciones de la ciudad de Ambato.

Objetivos Específicos:

1. Determinar cuáles son las obligaciones del empleador según el Código de Trabajo.
2. Conocer los parámetros para reconocer a las personas con discapacidad según la Ley.
3. Elaborar la reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

Es necesario exponer en forma ética, transparente y consiente el articulado existente sobre el tema: “OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO EN LA CIUDAD DE AMBATO”.

Debido a esta razón en las universidades principales del Ecuador encontramos varios trabajos de investigación, que servirán como punto de partida y como referencia para el desarrollo del presente trabajo, que lo exponemos a continuación:

- Izurieta, I. (2009). *La arbitrariedad por parte del patrono para emitir los avisos de salida y los derechos del trabajador en el Cantón Ambato durante el primer trimestre del año 2012*: (Tesis inédita). Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Díaz, G. (2010). *El bajo nivel de capacitación de las personas con discapacidad incide en la inclusión laboral determinada en el Art. 42 numeral 33 del Código del Trabajo, en las empresas privadas del Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi, en el segundo semestre del año 2009*. (Tesis inédita). Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Almeida, S. (2014). *Los ajustes razonables y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato*. (Tesis inédita). Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

Fundamentación Teórica

Fundamentación Filosófica

El paradigma de la investigación es **crítico-propositivo** como una alternativa para la investigación legal que se fundamenta en el cambio de esquemas sociales y cognitivos.

Es crítico porque cuestiona todo lo tradicional es decir sobre las obligaciones del empleador no cumplidas, inclusive muy equivocadamente se ha considerado como una manifestación de “cultura”, lo cual constituye un atentado en contra de los propios derechos laborales, y más aún en la inserción de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Cabe recordar que el Código Laboral mencionan que en toda fábrica o lugar de trabajo sea público o privado debe existir una persona con discapacidad de acuerdo al número de trabajadores. Y es positivo porque con el fundamento de derecho y la experticia de los trabajadores como de las autoridades laborales observamos que la sociedad debe ser inclusiva sin discriminación de ninguna clase.

Fundamentación Axiológica

Es necesario que en un proceso de investigación tenga las fundamentaciones correspondientes y básicas para un enfoque global del problema, entonces no puede faltar la Fundamentación Axiológica ya que enfocamos los valores y principios que se transforman en ejes principales y primordiales, donde rodean al ser humano tomando como punto de referencia la calidad de vida, aplicando los derechos de libertad, de la erradicación de todo tipo de discriminación y de inclusión. Valores y principios que no se puede aplicar si no se pone en práctica la solidaridad, la comprensión, el respeto y la colaboración entre todas las personas naturales, miembros del cuerpo de trabajadores de una empresa ya sea pública o privada.

Al mismo tiempo cumpliremos con la legislación ecuatoriana de la inserción de personas discapacitadas al ámbito laboral.

Fundamentación Legal

Para la Fundamentación Legal aplicamos el Artículo. 425 de la Constitución de la República del Ecuador, la cual nos menciona claramente la jerarquización de las leyes para lo cual comentamos:

Que la Constitución de la República del Ecuador, Capítulo VI Trabajo y Producción: Artículo. 325. Nos da a entender que el Estado como país independiente, libre y democrático, respeta y hace cumplir todas las formas de contrato con las limitaciones que las normativas legales del Ecuador nos expone ya sea el del menor de edad o de los trabajos peligrosos como subsuelo, psicotrópicos, etc. Entonces en esta gama de trabajos y contratos ingresa y de una manera privilegiada la labor de los discapacitados en cualquier forma.

Artículo. 327. Y siguientes de la Constitución de la República del Ecuador a más de garantizar toda forma de trabajo como un derecho prohíbe toda precarización, explotación laboral, por ende erradica y elimina la tercerización dando lugar a que la contratación sea directa entre el trabajador y el empleador sea esta persona natural o jurídica.

En toda actividad laboral no existirá discriminación, de ninguna clase más aun siendo discapacitado, ya que la Carta Magna garantiza la inclusión de esta persona vulnerable y así poder vivir de una forma digna como personas, ya que todo ser humano tiene los mismos sentimientos, objetivo y necesidades.

El Código de Trabajo

En el Capítulo IV de las obligaciones del empleador y del trabajador en su Artículo. 42. Recomienda que se debe cumplir con todo lo estipulado en el contrato, así como brindar todas las facilidades a los trabajadores ya sea en

alimentación, vestido, transporte, uniformes, materiales, seguridad, remuneración, prestación, seguridad social, riesgos del trabajo, servicios de atención, certificaciones, liquidaciones, indemnizaciones, licencias, comisión de servicios, vacaciones, equidad de género, libertad de asociación y todos los beneficios de Ley.

Secretaría de Trabajo y Recursos Humanos, o el Departamento de Talento Humano estará respaldado por cada uno de los normativos públicos y privados de la legislación ecuatoriana lo que prohíbe la explotación del hombre por el hombre y el subempleo ya que todo trabajador tiene el derecho al trabajo, a igual trabajo igual remuneración. Bajo los principios de igualdad, solidaridad, cero discriminaciones, colaboración para así alcanzar el Buen Vivir para todos los ecuatorianos (REGISTRO OFICIAL, 2008, pág. 2)

En la Ley Orgánica de Discapacidades

Sección Quinta, del Trabajo y Capacitación

Artículo 45.- “Derecho al Trabajo. Las personas con discapacidad.- Podemos hablar que el presente cuerpo legal tiene concordancia directa con la Constitución de la República del Ecuador, así como el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público entrega en forma coercitiva el cumplimiento del trabajo del discapacitado con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos”. El trabajo del discapacitado es decir el trabajador especial no tiene que adaptarse al medio, a la empresa, al trabajo, no, al contrario es la Institución que brinda el trabajo quien debe acondicionar a la discapacidad del trabajador especial ya que pertenece a una vulnerabilidad y debe ser atendida en forma inmediata y de calidad.

CATEGORÍAS FUNDAMENTALES
GRÁFICOS DE INCLUSIÓN DE LAS VARIABLES

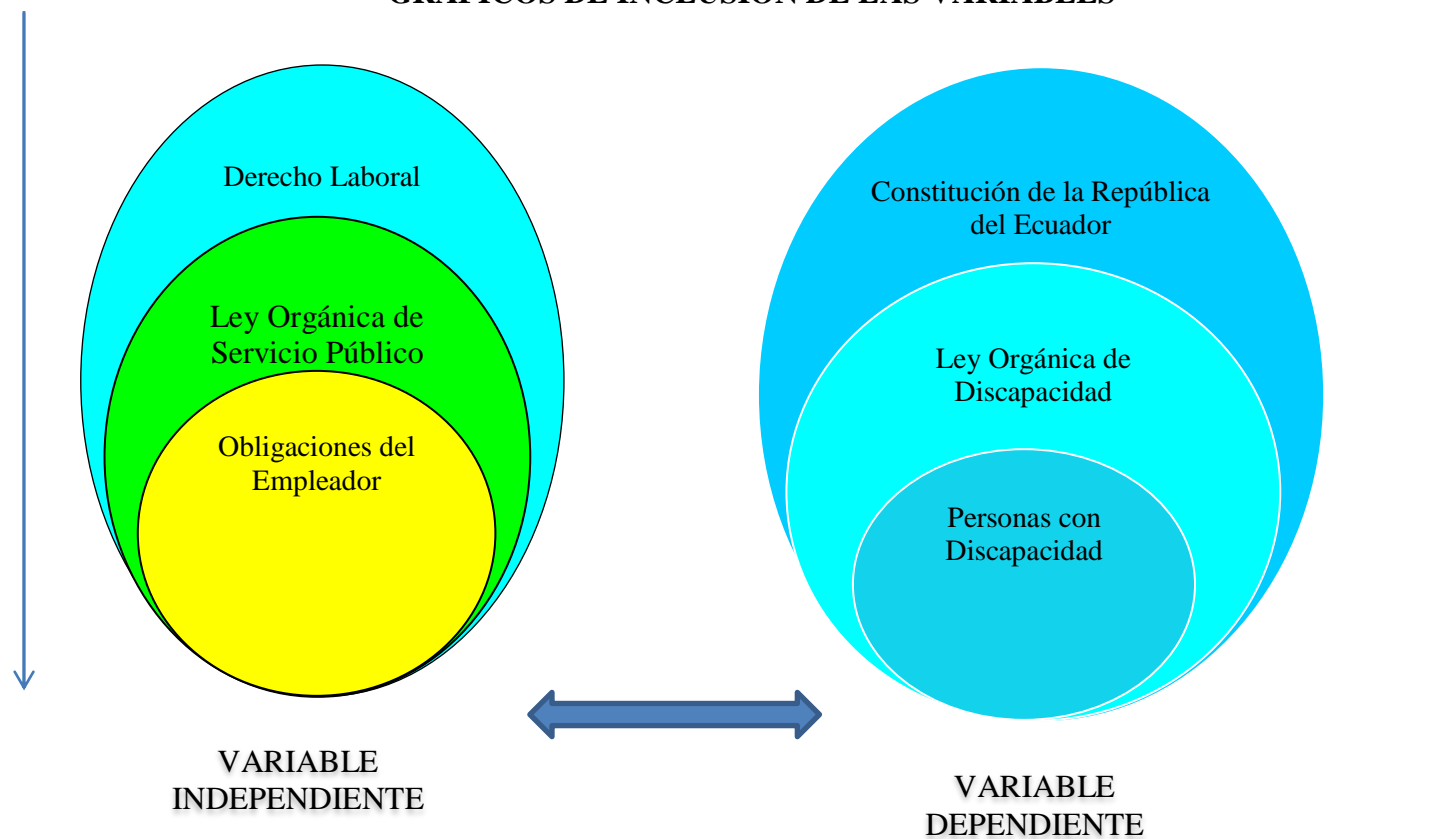


Gráfico N° 2: Gráficos de inclusión de las variables

Fuente: Contextualización

Elaborado por: Sani Escobar Paredes

CONSTELACIÓN DE IDEAS: VARIABLE INDEPENDIENTE

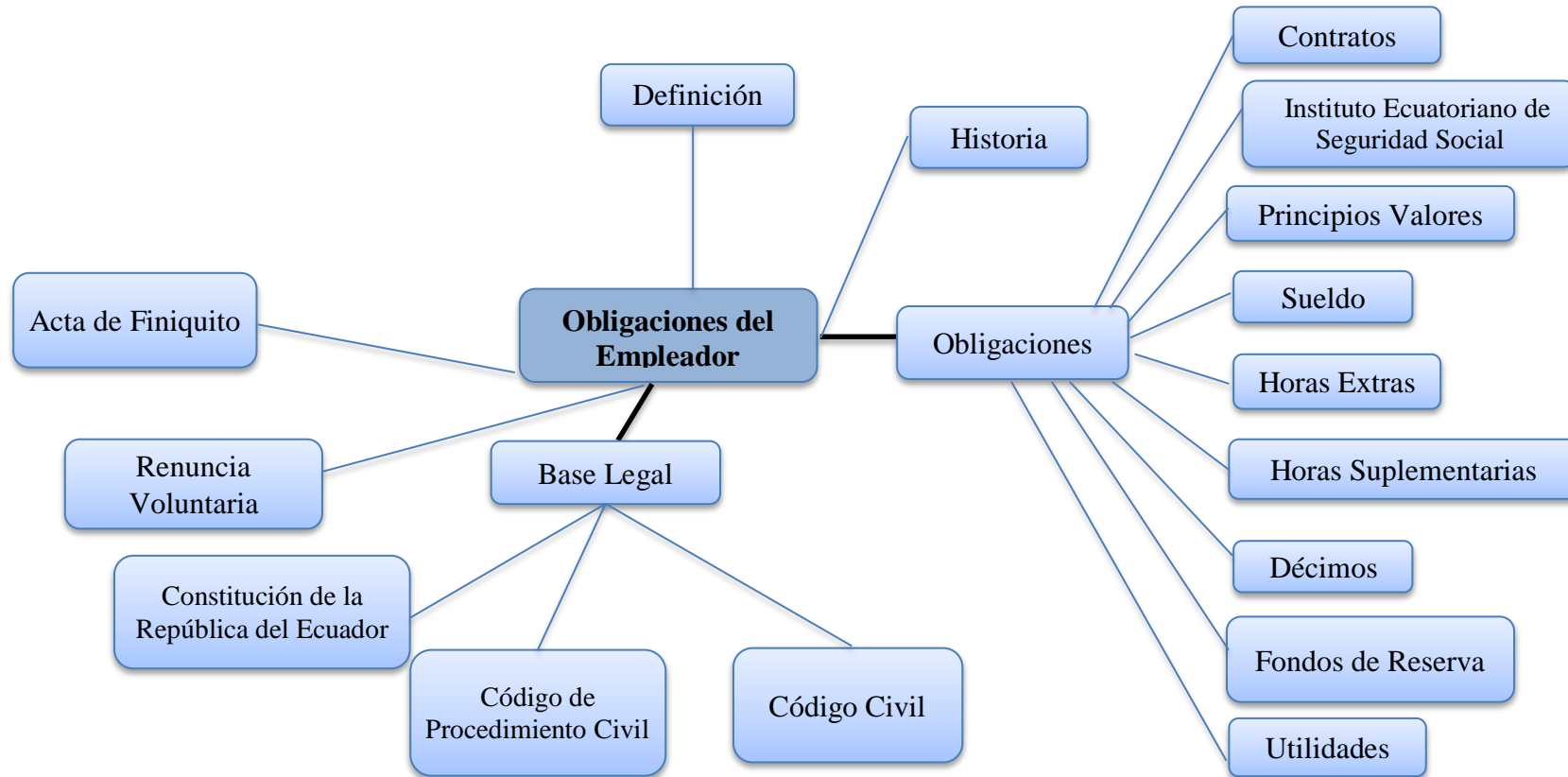


Gráfico N° 3: Constelación de ideas: variable independiente

Fuente: Árbol de Problemas

Elaborado por: Sani Escobar

CONSTELACIÓN DE IDEAS: VARIABLE DEPENDIENTE

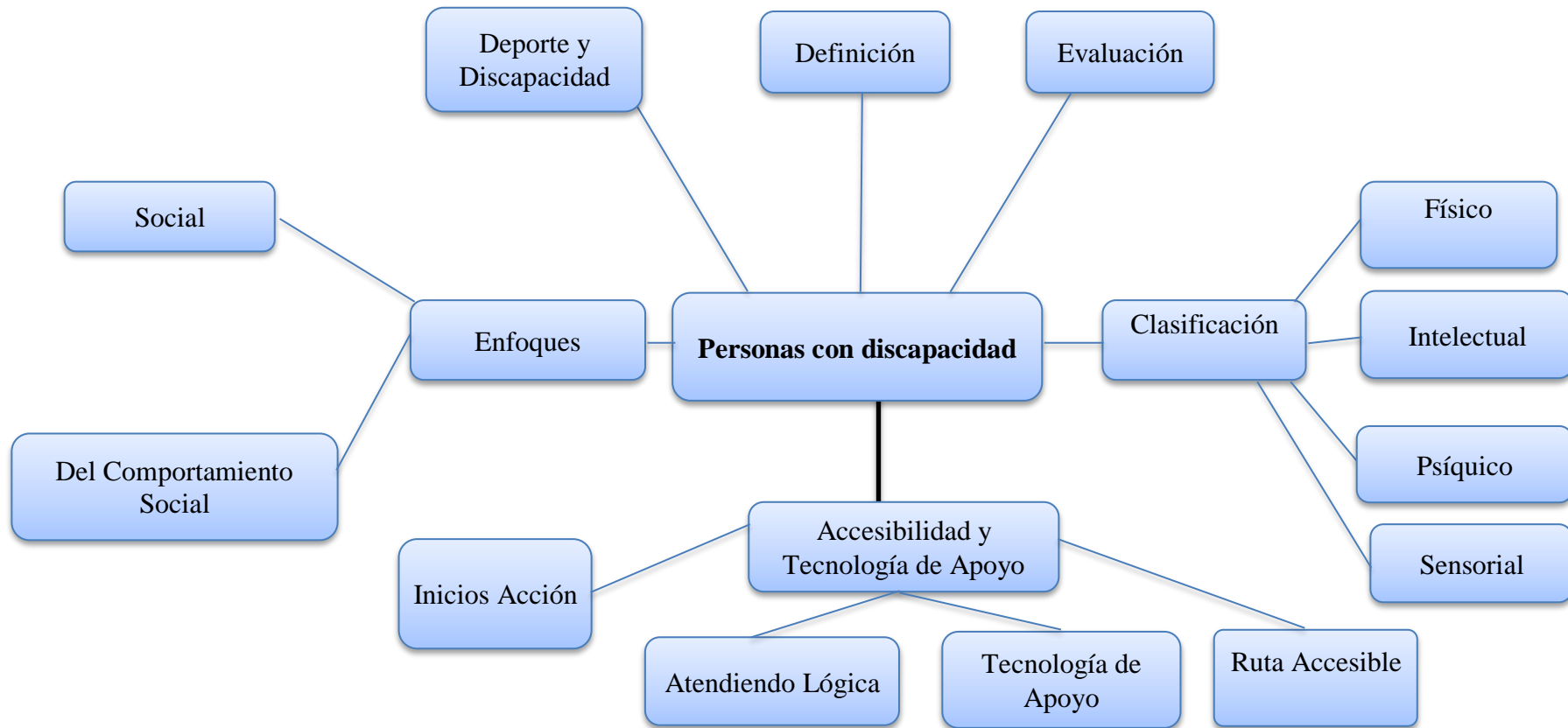


Gráfico N° 4: Constelación de Ideas: Variable Dependiente

Fuente: Árbol de Problemas

Elaborado por: Sani Escobar

DERECHO LABORAL

El Derecho Laboral entiende al trabajo como aquella actividad que un individuo desarrolla con el objetivo de transformar el mundo exterior, y mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia.

“Es importante determinar que varias son las fuentes de las que bebe el citado derecho laboral para desarrollarse y establecer la justicia que se estima pertinente. En concreto, se establece que entre aquellas se destacan la Constitución de la República del Ecuador, los Contratos de Trabajo, los Tratados Internacionales existentes, la Ley o los Reglamentos”

Todo trabajo o sistema laboral debe estar enmarcado de la parte legal de un país con acuerdos internacionales, los mismos que responden a varios principios que se transforman en políticas y programas de acuerdo a la realidad de cada país, es así que según los autores mencionados anteriormente el trabajo de toda persona debe estar basado en principios:

Obligatoriedad

Equidad

Igualdad

Irrenunciabilidad.

Respetabilidad y

Cumplimiento (MALDONADO, 1974, pág. 67)

En el Ecuador las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador sean estas personas naturales y jurídicas se los conoce como Derecho Laboral que registrado en el registro oficial, se lo legisla de una manera correcta y de acuerdo al Derecho Consuetudinario existente en el país a través de escritos y costumbres.

La actividad laboral comprende tres aspectos importantes en el desarrollo de la vida laboral, así los modos de producción, relaciones de producción y fuerzas de producción, la primera que es el sistema, teoría que se emplea en el país, en el

segundo se especifica la relación directa que tiene entre todos los trabajadores de la sociedad ya sea nacional e internacional ya que todos nos necesitamos para poder vivir en sociedad, y por ultima las fuerzas de producción que representa la actividad laboral de los trabajadores, el esfuerzo, lo que identifica a la persona, mismos que son entregados con una remuneración justa y equitativa.

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

La Ley Orgánica del Servicio Público aprobada en el 2010 recoge la doctrina y filosofía de la legislaciones nacionales e internacionales, convenios, derechos consuetudinarios y legislaciones nacionales que dignifica al trabajador ecuatoriano tanto del sector público como del privado en todas las áreas los mismos que se sustenta en parámetros, filosofía, así mismo sustenta en los principios de: Calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

Así establece la concordancia legal y necesaria con el Código de Trabajo Ecuatoriano principalmente en las obligaciones de los trabajadores que lo resumimos en el cumplimiento de derechos como emite la Constitución de la República del Ecuador en la elaboración y cumplimiento del contrato y su legalización en la Inspectoría de Trabajo, su afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a no ser maltratado ni explotado, tener una remuneración digna, décimos, utilidades, jubilación, y fondos de reserva.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

DEFINICIÓN.

Para referirme a las obligaciones del empleador tenemos que conocer y explicar los componentes del trabajo, es así que existen 2 sujetos el empleador y el trabajador.

“Empleador es un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado”.

“El término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo”. (GRISOLIA, 2001, pág. 45)

Con los criterios vertidos por el autor nos ratifica que la legislación ecuatoriana cumple con los principios laborales y les toma a los trabajadores como sujetos de derechos, entonces la moral (el bien) tipificado en la ética se transforma en Ley para que los trabajadores cumplan con sus obligaciones en favor de sus trabajadores en forma voluntaria caso contrario en forma coercitiva.

HISTORIA

El origen de los empleadores y trabajadores es con el apareamiento de la humanidad, ya que su deseo de sobrevivir hace que sea objetivo principal, sea el de la producción y recolección de frutos en la comunidad primitiva, para luego transformarse en el esclavista como patrono y fuente de trabajo, luego el feudalismo donde el Sr. Feudal es el dueño de los medios de producción, y el ciervo de la gleba quien brinda las fuerza de producción, para llegar al capitalismo y socialismo, con la división del empresario y de la clase obrera.

La rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

“El derecho laboral entiende al trabajo como aquella actividad que un individuo desarrolla con el objetivo de transformar el mundo exterior, y

mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia caso contrario pelagra su vida y la de sus familiares.

Es importante determinar que varias son las fuentes de las que debe el citado derecho laboral para desarrollarse y establecer la justicia que se estima pertinente. En concreto, se establece que entre aquellas destacan la Constitución de la República del Ecuador, los Contratos de Trabajo, los Tratados Internacionales existentes, la Ley o los Reglamentos.

Como hecho social, el trabajo contempla el establecimiento de relaciones que no son simétricas. El empleador (es decir, quien contrata a un trabajador) cuenta con una mayor fuerza y responsabilidad que el empleado. Por eso, el Derecho Laboral tiende a limitar la libertad de cada compañía a fin de proteger al involucrado más débil de esta estructura.

Esto supone que el derecho laboral se basa en un principio protector, a diferencia del derecho privado que se sustenta en un principio de igualdad jurídica. El Derecho Laboral, por lo tanto, debe aplicar, frente a la multiplicidad de normas, las reglas que resulten más beneficiosas para cada trabajador". (ANSER, 1994, pág. 98).

Este principio protector es uno de los más importantes que existen dentro de este citado ámbito, sin embargo, no podemos pasar por alto el hecho de que el derecho laboral también se basa en otros tales como es el caso del principio de razonabilidad. Este es aplicable tanto al propio empleador como al trabajador y viene a establecer que ambas figuras desarrollan sus derechos y sus deberes sin caer en conductas abusivas, lo harán en base al sentido común. El término "empleador" también se identifica con "capitalista" o "inversor". Sin embargo ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un capitalista o un inversor, suelen no conocer en detalle la gestión de las empresas en las que invierten, e incluso pueden ser personas sin capacidad jurídica (niños, inhabilitados, etc.).

El empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

OBLIGACIONES DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL CON LAS PERSONAS DISCAPACITADAS

En los artículos 75, 76 y 77 y siguientes del “Proyecto de Ley Orgánica de Igualdad y Defensa de las Personas con Discapacidad”, podemos manifestar que se cumple lo que menciona en la Constitución de la República del Ecuador al manifestar que los sectores vulnerables tienen privilegio ante los demás y una atención prioritario, razón por la cual los trabajadores más aún si son discapacitados deben tener el apoyo del gobierno y del Estado. Para ello se tiene que implementar ayudas y estrategias sociales como: El pago de Tributos por parte de los Discapacitados. Relativas a la “Importación de bienes”; “Rebaja del Pago del Impuesto Predial”; y, “Pago del Impuesto a la Renta”, se abordan medidas tributarias a favor de las personas con discapacidad. Sin embargo, se debe entender que la Constitución de la República del Ecuador no establece rebajas sino exenciones a favor de los discapacitados es decir perdón, por su principio de superioridad a los grupos vulnerables.

El artículo 47 de la Constitución de la República del Ecuador, en su numeral 4, establece el derecho de las personas con discapacidad en todas las áreas, principalmente en los del sector público como la rebaja del cincuenta por ciento en ingresos a programas y servicios como de los servicios básicos, incluso de atención al público en los diferentes estamentos del Ecuador con un alcance a nivel mundial. En lo que se refiere a normativos nacionales tenemos todos impuestos del sector público que serán analizados en forma pormenorizada, para su aplicación en un descuento o extinción respectiva.

CONTRATOS

Es un acuerdo entre las partes (trabajador y empleador) legalizado en la Inspectorías de Trabajo, para lo cual debe reunir los requisitos necesarios que

demanda la legislación ecuatoriana, en el que no debe existir, explotación, discriminación y prohibición de la libertad.

Luego de analizarlo varias temáticas, los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignará: Individualización íntegra y actualizada del empleador, nombre del trabajador, estado civil, fecha de ingreso y egreso, remuneraciones asignadas y percibidas, Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares, demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo, los que establezca la reglamentación.

También se puede resumir que se prohíbe: Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada, dejar blancos o espacios, hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa, tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro, tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación, omisión de formalidades.

Los jueces en función de las particulares circunstancias de cada caso los libros que carezcan de algunas de las formalidades prescriptas en la Ley o que tengan algunos de los defectos allí consignados. Así también se puede mencionar sobre la aplicación a los registros, planillas u otros elementos de contralor. (NET, 2013, pág. 1)

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

Es el Instituto de Seguridad Social que tiene como principios la ayuda, solidaridad, respeto, y protección de todos los ecuatorianos en recompensa de su

trabajo ya sea en el proceso o una vez concluido la fase laboral (60 años de edad), el Estado ha regulado su desenvolvimiento control y aplicación de los principios.

Seguridad Social es un término que se refiere al bienestar de los ciudadanos, de los integrantes de una comunidad. La definición armonizada más reciente y aceptada por todas las economías es aquella que definió la Organización Internacional de Trabajo en 1991 como sigue:

“La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”.

Como vemos, la acción protectora tiene diversas vertientes, desde las medidas económicas a las medidas de protección sanitaria. Esta definición aceptada por todas las economías, se adapta a cada territorio en función de su propia evolución económica y social, siendo el caso español de la Seguridad Social uno de los sistemas más completos comparando con el resto de economías avanzadas.

La Comisión de Reformas Sociales generó la aparición de los distintos mecanismos de acción protectora mediante la creación de sistemas de cotización obligatoria para cada una de las distintas acciones protectoras. Se marcan como principales hitos las siguientes coberturas obligatorias como el Seguro para el Retiro Obrero, el Seguro Obligatorio de Maternidad, Seguro de Paro Forzoso, Seguro de Enfermedad, Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, SOVI (1947).

En todo este periodo, proliferaron los sistemas de protección mediante distintas mutualidades, como vehículos para completar la acción protectora de la Seguridad

Social. Estas mutualidades laborales estaban agrupadas por regímenes laborales, con la aparición de las consiguientes diferencias económicas y sociales entre las distintas profesiones.

Por todos estos motivos, todos estos seguros se demostraron como insuficientes para el sostenimiento de la acción protectora de la Seguridad Social y en el 1963 se formula la primera Ley de Bases de la Seguridad Social.

Esta primera Ley perseguía la implantación de un modelo unitario e integrado de todos los aspectos de protección social existentes. Los pilares comenzando por el primero que nombro, la Seguridad Social es un término que se refiere al bienestar de los ciudadanos, de los integrantes de una comunidad.

PRINCIPIOS

Un principio es una política o forma general de tomar las cosas y el accionar de la vida bajo un modelo o paradigma, se puede decir que el principio es una Ley o Regla que se cumple o debe seguirse con cierto propósito, como consecuencia necesaria de algo o con el fin de lograr cierto propósito.

Las leyes naturales son ejemplos de principios físicos, en matemáticas, lingüística, algoritmia y otros campos también existen principios necesarios o que se cumplen sin más o que deberían cumplirse si se pretende tener cierto estado de hechos.

Otra manera de concebir los principios inherentes a un sistema o una disciplina es como un reflejo de las características esenciales de un sistema, que los usuarios o investigadores asumen, y sin los cual no es posible trabajar, comprender o usar dicho sistema.

“Etimológicamente principio deriva del latín principium” “comienzo” primera parte, parte principal a su vez derivado de prim- primero, en primer lugar, tomar, coger, agarrar, por lo que literalmente principium es

lo que se toma en primer lugar. Se le puede llamar principio a los valores morales de una persona o grupo”. (GUIDO, 1994, pág. 32)

Es decir nos menciona que la humanidad debe estar orientada y regida por el inicio de la vida donde todo era el bien común y solidaridad, ayuda mutua para vivir en comunidad y sin distinción de clase y lo resumimos los principios que debe brindar el empleador al trabajador:

- Protección;
- Irrenunciabilidad de derechos;
- Estabilidad;
- Primacía de la realidad;
- Racionabilidad;
- Buena fe.

SUELDO

“El sueldo se refiere a la remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional.

La palabra tiene su origen en el término latino solídus (“sólido”), que era el nombre de una antigua moneda romana.

El término de sueldo suele ser utilizado como sinónimo de salario (del latín salarium, relacionado con la “sal”), la remuneración regular o la cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena.

Puede decirse que el empleado recibe un sueldo a cambio de poner su fuerza laboral a disposición del empleador, en el marco de una serie de obligaciones compartidas que rigen su relación contractual.

La contraprestación que implica el sueldo se abona principalmente en dinero, aunque un porcentaje puede liquidarse en alguna especie evaluable en términos monetarios.

Es importante tener en cuenta que, más allá de la responsabilidad social, los sueldos representan una cuestión muy diferente para los empleadores y los trabajadores. Para los primeros, los sueldos forman parte de los costos de la empresa, aunque también constituyen un medio para motivar a los trabajadores y, así, mejorar su productividad. Para el empleado, en cambio, el sueldo supone el medio para satisfacer sus necesidades materiales y alcanzar un cierto nivel de vida”. (WIKIPEDIA C. , 2014, pág. 6)

Para resolver los conflictos entre estos intereses diferentes respecto a los sueldos, se establecen negociaciones entre el empleador y el empleado, aunque también existe un diálogo tripartito (Gobierno-representantes de las empresas-representantes de los trabajadores) para determinar el nivel básico de los salarios y fijar ciertas medidas de cumplimiento obligatorio.

Se debe diferenciar entre el sueldo y salario el primero es fijo y en base a parámetros legales y el segundo es principalmente para el trabajo temporal o el obrero, pero las dos son la Remuneración periódica asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional.

HORAS

Las hora de trabajo que determina la legislación ecuatoriana en forma general son ocho diarias con los descansos pertinentes, mismos que deben ser distribuidos para el almuerzo y el descanso, a la semana son 40 horas y al mes 160, las mismas que pueden ser incrementadas con horas suplementarias y extraordinarias pero con el recargo del porcentaje pertinente.

La jornada del trabajador está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. No se debe confundir con el concepto de horario de trabajo, la jornada representa el número de horas que el trabajador debe prestar su servicio, mientras que el horario fija la hora de entrada y la salida. Entre horario y jornada prevalece la jornada, puesto que el salario que fija el contrato viene determinado por el número de horas que se trabaja.

Si el horario establecido impidiera que se pudiera realizar la jornada completa, el empresario podrá imponer el cumplimiento íntegro de la jornada.

En términos generales, las horas de trabajo habituales de los países de todo el mundo están en torno a 40 a 44 horas por semana, no obstante, esta situación no se da en todas partes habiendo notables disparidades al respecto: desde las 35 horas por semana en Francia, hasta las 112 horas por semana en los campos de trabajos forzados de Corea del Norte, y en África no se sabe si el trabajo es remunerado o es supervivencia.

HORAS SUPLEMENTARIAS

Las horas de trabajo se ha dividido en: Generales, extraordinaria y suplementarias, al referirnos a las suplementarias manifestaremos que son las que se incrementa en días laborales (lunes a viernes una vez concluido con las 8 horas reglamentarias, pero no se puede cumplir con más de 12 horas a la semana).

Es decir las horas suplementarias o complementarias son aquellas en las que el empleado trabaja luego de la jornada ordinaria, con un máximo de 4 horas al día y 12 a la semana.

Para el pago de estas horas debe realizarse un recargo del 50% hasta las 24H00 y 100% desde 1H00 a 6H00.

Para los efectos de la remuneración, no se considerará como trabajo suplementario el realizado en horas que excedan de la jornada ordinaria, cuando los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma, representen al empleador o hagan sus veces; el de los agentes viajeros, de seguros, de comercio como vendedores y compradores.

Siempre que no estén sujetos a horario fijo; y el de los guardianes o porteros residentes, siempre que exista contrato escrito ante la autoridad competente que establezca los particulares requerimientos y naturaleza de las labores.

DÉCIMOS

Todos los trabajadores permanentes tienen derecho al pago de los décimos ya sea el tercero o cuarto, el uno se refiere a la proporción en dinero efectivo en el periodo de navidad como ayuda a la economía familiar del trabajador. Y el cuarto es la ayuda económica que se brinda a los estuantes de los trabajadores una vez en el año.

El Décimo cuarto sueldo o bono escolar es un beneficio y lo deben percibir todos los trabajadores bajo relación de dependencia, indistintamente de su cargo o remuneración.

Solo se encuentran excluidos los operarios y aprendices de artesanos de acuerdo a la legislación ecuatoriana Y consiste en un sueldo básico unificado vigente a la fecha de pago. (1SBU en el 2012).

El período de cálculo del décimo cuarto sueldo.

Trabajadores de la costa y región insular:

Marzo 1 del año anterior (ejemplo 2011) a Febrero 28 (o 29) del año del pago (ejemplo 2012)

Trabajadores de la sierra y oriente.

Agosto 1 del año anterior (ejemplo 2011) a Julio 31 del año del pago (ejemplo 2012).

Los trabajadores que han laborado por un tiempo inferior al período de cálculo o que se desvinculan del empleador antes de la fecha de pago, tienen derecho a una parte proporcional del 14to. Sueldo.

FONDOS DE RESERVA Y UTILIDADES

Los fondos y las reservas, aunque se apropian de las utilidades líquidas son diferentes y por tanto es diferente el tratamiento contable de cada uno de ellos. Por

regla general se entiende como reserva la apropiación que hace la empresa de recursos tomados de las utilidades líquidas, con el fin de proteger el patrimonio de la empresa, tales como la reserva legal, la reserva para readquisición de acciones, o para el ensanchamiento, etc.

Por fondo, en este caso nos referimos a los recursos que son apropiados de las utilidades líquidas para el cumplimiento de un compromiso de la empresa con terceros, como bien puede ser el caso de las cooperativas, cuando por disposición legal deben crear un fondo para educación. Algunas empresas deciden crear fondos de beneficencia como parte de su compromiso social, lo cual implica la entrega de recursos a terceros para dar aplicación a esos fondos.

Aquí vemos que existen dos clases de fondos. Los que implican entrega de dinero a terceros, y los que se crea para asuntos internos de la empresa, como reposición de equipos, o el mismo fondo de caja menor.

En el presente documento se hará énfasis en los fondos que implican la entrega de recursos a terceras personas. (GERENCIE.com, 2014, pág. 21)

Los fondos de reserva y utilidades son derechos de los trabajadores que tienen que ser cumplidos por los empleadores en forma periódica y como reza la Ley, los primeros serán cancelados en forma mensual a elección del trabajador, mientras que las utilidades se entregarán anualmente con la parte proporcional y cargas familiares que dicta la legislación ecuatoriana.

BASE LEGAL DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

La base legal de las obligaciones del empleador está dictada por los cuerpos legales emitidos en el Artículo. 425 de la Carta Magna misma que sobresalen en el Código de Procedimiento Civil y Código de Trabajo. Y lo resumimos en los siguientes:

Al empleador suele asignarse el derecho básico de dirigir la empresa. Esto implica el poder de mando sobre los demás integrantes de la empresa. Sin

embargo usualmente ese poder encuentra limitaciones constitucionales y legales, que hacen que el mismo no pueda ser utilizado de manera arbitraria o por pura discrecionalidad. En general, puede decirse que las decisiones del empleador deben obedecer a la racionalidad de sus funciones económicas y sociales.

El empleador debe respetar los derechos de los trabajadores y garantizarles trabajo decente y condiciones de salud y seguridad en su desempeño.

Los derechos internacionales y nacionales de los trabajadores están incluidos en el derecho laboral.

Se ha considerado que entre las obligaciones básicas de un empleador se encuentran:

- Garantizar el derecho de sindicalización libre de sus trabajadores;
- Garantizar la negociación colectiva de los contratos de trabajo;
- No recurrir a trabajo infantil;
- No utilizar trabajo esclavizante o forzado (explotación);
- No discriminar ni acosar a los trabajadores.

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL Y CÓDIGO DEL TRABAJO

Los derechos del Trabajador son eminentes de la persona humana y deben ser garantizados por el Estado cumplidos en forma coercitiva por el empleador deben estar garantizados por el Estado, mismo que emplea los siguientes cuerpos legales. La sugerencia en esta materia es que en la propuesta legislativa se establezca una norma general tanto en la Constitución de la República de Ecuador, Código Civil, y el Código de Procedimiento Civil, que aclare y regule los términos en los que las “exenciones en el régimen tributario”, deben operar a favor de las personas con discapacidad.

Esta norma debe ser construida partiendo del hecho de que una exención es una liberación o eliminación de una carga y no una disminución rebaja o descuento.

El artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador establece el derecho a la seguridad a todos los trabajadores en los principios de universalidad, solidaridad, y ayuda mutua, derecho que debe cubrir con las áreas de salud, jubilación y protección, en los momentos de mayor dificultad de la vida del trabajador como los riesgos de trabajo, enfermedades catastróficas, y la de los adultos mayores.

La norma constitucional y demás cuerpos legales, garantiza el derecho a la seguridad social incluso a las personas que se encuentran en “situación de desempleo”. Entonces, si en el artículo 85 del Proyecto de Ley Orgánica de la Igualdad y Defensa de las Personas Con Discapacidad, se supedita ese derecho de los discapacitados a que éstos tengan aportaciones continuas, se está injustamente afectando a este grupo vulnerable. Si la Constitución de la República del Ecuador otorga este derecho aún a las personas que se encuentran en situación de desempleo, que aunque vulnerables, no tienen alguna limitación física o mental.

Una aclaración como la sugerida, ayudará a que la garantía constitucional del artículo 47 a la que nos hemos referido, sea aplicada incluso en el ámbito de ciertos pagos por derechos y servicios, en cuyo coste se incluyen impuestos o tributos, que para el caso de los discapacitados, no deben operar.

Existe una jurisprudencia a favor de los discapacitados, respecto de los tributos, por lo que no se puede insistir en la propuesta de Ley analizada, en un aspecto que además de ser inconstitucional, vulnera también una sentencia de la Corte Constitucional. Además, quiero recordar aquí que la reforma del artículo 74 de la Ley de Régimen Tributario, realizada en el año 2009, incurrió ya en una inconstitucionalidad al establecer el pago del impuesto al valor agregado, IVA, por parte de los discapacitados, en el caso de los vehículos que estas personas adquieren para su uso. Si bien es cierto que existe una promesa legal de devolución de dicho impuesto, esto sin embargo significa un engorroso y complejo trámite al que injustamente se les somete a las personas con discapacidad a las que debería facilitarles, no complicarles, en sus actividades cotidianas.

RENUNCIA VOLUNTARIA DE LOS DISCAPACITADOS

La renuncia es un derecho que tienen todos los trabajadores, pueden realizarlo por varios factores, este puede ser por enfermedad, por cambio de actividad laboral, por cumplir con los requisitos que pide la Ley, o simplemente porque el trabajador así lo eligió, más aún cuando se trata de un discapacitado, pero con el nuevo Código de Trabajo todos tendrán seguro social sin excepción, por lo tanto ya no podrán retirarse sin haber cumplido los requisitos pertinentes. (ANSER, 1994, pág. 71)

Si un empleado escoge dejar su trabajo debido a los continuos problemas relacionados con su discapacidad, por lo general no tiene un derecho continuado a los beneficios del seguro de salud. Algunos planes permiten que el empleado conserve el seguro de salud del empleador por un tiempo limitado luego de la renuncia a su empleo, mientras que otros planes cancelan su seguro de salud de inmediato. Los empleados pueden tener derecho a los beneficios COBRA después de dejar un trabajo debido a la aprobación de los beneficios por discapacidad a largo plazo.

Las leyes de no discriminación requieren que los empleadores proporcionen iguales oportunidades a los trabajadores discapacitados; por lo tanto, si un empleador despide a un empleado cuando éste adquiere el derecho a la discapacidad a largo plazo, el empleado puede demandarlo por discriminación contra los empleados discapacitados. No obstante, si el empleado tiene la discapacidad a largo plazo por un término indefinido y el empleador necesita ocupar su puesto, puede contratar a otro empleado siempre que ofrezca al empleado discapacitado la oportunidad de solicitar un trabajo similar cuando regrese.

ACTA DE FINIQUITO.

Es un acuerdo al que tienen que llegar el trabajador y el empleador, caso contrario dicho acuerdo lo dictará el Juez de lo Laboral, previo a ello se elaborará

una Acta de Finiquito que es un documento, mediante la cual las partes (Empleador y Trabajador) dejan constancia de la terminación de las relaciones laborales previo el justo pago de los haberes que correspondieren al trabajador.

Las Actas de Finiquito (terminación de la relación laboral) deben realizarse a través de internet (en el portal de Ministerio de Relaciones Laborales) por el empleador.

Pasos a seguir para generar un Acta de Finiquito por parte del empleador en Ecuador.

Ingresar a la página web: www.mrl.gob.ec

Ingresar al link “Generar Actas de Finiquito en Línea” dentro módulo de Trabajo y Empleo, Viceministerio.

- Registre su empresa o persona natural.
- Llene el Acta de Finiquito.
- Imprima el Acta de Finiquito.
- Imprima los turnos que el sistema genera automáticamente.
- Acuda al Ministerio de Relaciones Laborales, el día y la hora señalada en el turno, adjuntando todos los requisitos que se encuentran en la página web: www.mrl.gob.ec, para ser atendido por el Inspector de Trabajo aleatoriamente asignado.
- Firma y legalización de Actas de Finiquito ante el Inspector de Trabajo.
- El empleador notificará al empleado sobre el día y la hora señalada en el turno para que asista a la firma del acta frente al Inspector de Trabajo.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Basándonos en la filosofía y doctrina de los normativos del país y en los Artículos. 424 de la Constitución de la República del Ecuador en el cual nos explica que representa el normativo más importante del país y se le denomina Carta Magna donde se centra todos los principios fundamentales para la legislación del país en todas sus áreas, y al analizar los arts. 1, 325, 327 del mismo

cuerpo legal y demás ratificamos que los trabajadores son sujetos de derechos de libertad y sin discriminación libres de toda explotación.

Es de suma importancia seguir fielmente a la Constitución de la República del Ecuador en el ámbito de exención de tributos para los discapacitados, pues al establecer solamente rebajas como consta en la propuesta de Ley, se estaría incurriendo en una inconstitucionalidad, que generaría de parte de los discapacitados. Si, por otro lado, la razón de establecer rebajas obedece a análisis económico sobre el coste global que significaría liberar de tributos a los discapacitados en el país, en ese caso se estaría tácitamente admitiendo que la Constitución de la República del Ecuador contiene una norma equivocada o impracticable.

En tal caso, deben aplicarse los mecanismos previstos en la misma Constitución de la República del Ecuador, para la realización de enmiendas a este texto normativo supremo y así cumplir en 100 % los derechos de los grupos vulnerables principalmente de los trabajadores discapacitados.

Así también como hombres y mujeres de derecho sabemos que la jurisprudencia nos ayuda a solucionar los casos más difíciles de nuestro entorno, por ejemplo en el área de trabajo de discapacitados debo recalcar, que la Sentencia de la Corte Constitucional del 2 de abril del 2009, No. 002-09-SAN –CC -CASO 0005-08-AN Publicada en el Registro Oficial No 566, de fecha 8 de abril del 2009, ya sentó una jurisprudencia sobre el tema de los tributos en relación a los discapacitados, en el cual reconoce todos los beneficios que emite la ley ecuatoriana.

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES

Concedores que la Ley es una fuente del derecho ya que es producto de las costumbres y tradiciones de las sociedades pasadas como resultado del proceso cultural. En el área de discapacitados ha tenido un origen muy penoso y de sufrimiento lo que era necesario remediar y darle el lugar de ser humano al

discapacitado por ello todas las legislaciones del mundo han tomado en sus articulados la defensa de sus derechos, Ecuador no es la excepción.

La Ley Orgánica de Discapacidades, recientemente aprobada en la Asamblea Nacional, ha entrado en vigencia mediante su publicación en el Registro Oficial N° 796 del 25 de septiembre de 2012.

La Ley introduce algunos cambios institucionales importantes, al crear un nuevo organismo rector de políticas en materia de discapacidad, denominado Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades. En cuanto a la calificación de discapacidades, se estableció también una modificación, ya que ahora será la autoridad sanitaria nacional la encargada de evaluación y registro de las mismas.

En temas laborales no se ha avanzado mucho pero es necesario recalcar el dictamen que emite la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo en favor del cumplimiento de los derechos del discapacitado, resaltaremos las reformas más relevantes que están en estudio en nuestro país.

- Funciona como eje transversal desde la óptica de ayuda con el objetivo de dar la Posibilidad de inclusión dentro del 4% de personal con discapacidad a parientes y responsables de personas con discapacidad grave (hasta la mitad del total).
- Indemnización especial por despido de personas con discapacidad equivalente a 18 meses de remuneración.
- Jornadas especiales para personas que encargadas del cuidado de personas con discapacidad severa debidamente certificada.
- Licencia por maternidad se extiende tres meses adicionales en caso de nacimiento de hijos con discapacidad o problemas congénitos graves se le extiende la licencia y en casos de discapacidad permanente el objetivo de la legislación ecuatoriana vigente es brindarle un acompañamiento permanente, sin perder los derechos laborales que tenía y este permanentemente con el discapacitado para darle los derechos de humanidad y servicio social.

Misión Solidaria Manuela Espejo

En el Ecuador se dio una lección de vida con los discapacitados gracias al Premio Nobel de la Paz como es el Ex vicepresidente Lenin Moreno fundador y creador de la fundación, Misión Solidaria Manuela Espejo comienza de una investigación social y clínica para estudiar y registrar a todas las personas con discapacidad; esto permite conocer con precisión quiénes son, cuántos son, dónde están, cómo están y que necesitan todas y cada una de las personas con discapacidad que habitan el territorio ecuatoriano. Como consecuencia de ese registro, surge el programa Joaquín Gallegos Lara que consiste en la asignación de un bono económico que se entrega a la persona encargada de cuidar a una persona con discapacidad severa física o intelectual en un entorno de pobreza extrema. (MORENO, 2010, pág. 1).

La Misión Solidaria Manuela Espejo en un primer momento fue un estudio científico - médico para determinar las causas de las discapacidades con el fin de delinear políticas de Estado reales, que abarquen múltiples áreas como salud, educación y bienestar social. Esta investigación surge ante la falta de estadísticas serias que le permitan a la administración pública tomar decisiones o planificar programas dirigidos a prevenir o atender eficientemente a las personas con discapacidad.

La acreditación o registro de un discapacitado es el paso necesario para que éste tenga el estatus legal que le permite acceder a los beneficios previstos en la legislación nacional. A fin de evitar actuaciones incorrectas de parte de funcionarios públicos a quienes les corresponde aprobar o tramitar los beneficios a los discapacitados, la adquisición de ese estatus, no debe ser objeto de revisión en ámbito administrativo, sino solamente en el ámbito jurisdiccional. (WIKIPEDIA, 2012, pág. 3)

Una vez realizada la calificación a un discapacitado y remitida la información correspondiente al Registro Civil, no será necesario recalificaciones

posteriores. En caso de existir sospecha de calificación fraudulenta o incorrecta, previa autorización de juez competente, podrá exigirse a los calificados como discapacitados, que se sometan a los exámenes correspondientes para verificar la idoneidad de la calificación otorgada en su favor. De comprobarse que la calificación se ha fundamentado en documentos o hechos forjados, alterados o erróneos, el Consejo de Igualdad y Protección de los Discapacitados instaurará las acciones penales que correspondan, en contra del calificado;

Y de los facultativos y de los funcionarios que tramitaron la calificación.

Por primera vez en la historia del país, médicos, genetistas, psicólogos y especialistas en salud, acompañados de militares y guías comunitarios se trasladaron a los lugares más apartados y recónditos de las diferentes provincias del Ecuador, con el fin de registrar y prestar atención médica a una población que ha permanecido marginada durante muchos años durante su existencia.

Desde julio del 2009 a noviembre del 2011, las brigadas de la Misión Solidaria Manuela Espejo, visitaron 1'286.331 hogares en 24 provincias y 221 cantones del Ecuador, estudiando y localizando a 294.611 personas con discapacidad, quienes son atendidas de manera total en el marco de la fase de respuesta.

En la Misión Solidaria Espejo se realizaron 825.576 atenciones médicas a personas con discapacidad o a familiares. Se efectuaron también 21.062 consultas de genetistas y 35.257 consultas de otros especialistas; se registraron 26.327 casos críticos, que fueron atendidos urgente y oportunamente por la red pública de salud. Estos datos arrojan una prevalencia de 2,43% de personas con discapacidad a nivel nacional.

Concedores que los proyectos son el origen de propuestas de solución, para luego transformarlo en políticas de desarrollo social y económico, para luego de un análisis y evaluación exigente se adquiera el éxito que la sociedad necesita, entonces ahí se transforma en programa con política de Estado único en el Ecuador y el mundo.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

DEFINICIONES

Basándonos en la definición de García Define a la capacidad “no es una condición a curar, a completar o preparar: Es una construcción que se relaciona la sociedad y el sujeto individual y colectivo. La discapacidad toma cuerpo en un espacio situacional, dinámico e interactivo entre alguien con cierta particularidad y la comunidad que lo rodea (www.gob.mx, 2009).

Es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio yo puede desenvolverse sin ayuda del resto. (EGEA, 2003, pág. 98).

Entonces podríamos concluir mencionando que la persona con discapacidad es el ser humano que tiene una disminución en una de sus áreas o aspectos de su organismo, lo que será completado por una estrategia artificial, la misma que puede ser una prótesis o algún trato especial de acuerdo a la discapacidad que tengamos presente, cabe recalcar que todos los servicios del buen vivir son derechos que tienen todas las personas sin discriminación de ninguna clase, y estos derechos debe garantizar el Estado su cumplimiento en un 100% .

EVALUACIÓN

La evaluación es una parte de la lógica, pedagogía y didáctica la misma que ayuda a investigar hasta donde se a alcanzado los objetivos propuestos, cuanto de actividad está en el proceso de ejecución y cuando no se ha realizado, lo que es pertinente, para el normal desarrollo de una

actividad o acción, más aún cuando se trata de personas con discapacidad en donde la evaluación es parte importante en el desarrollo de su vida y de su súper vivencia. (TYLER, 2014, pág. 5).

Entonces se puede resumir diciendo que la evaluación es la acción de estimar, calcular o señalar el valor de algo y así poder establecer lo que se alcanzado y lo que falta para hacer corrigiendo los errores pertinentes.

La evaluación es la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas. La evaluación a menudo se usa para caracterizar y evaluar temas de interés en una amplia gama de las empresas humanas, incluyendo las artes, la educación, la justicia, la salud, las fundaciones y organizaciones sin fines de lucro, los gobiernos y otros servicios humanos.

TIPOS O CLASIFICACIÓN DE DISCAPACIDADES:

DISCAPACIDAD FÍSICA Y SENSORIAL

Es causado por una lesión en el sistema nervioso central (cerca de la médula o al encéfalo), desde el embarazo o en la etapa post natal. Ya que las personas que nacen con el problema motriz, no tienen la misma habilidad en todos sus sentidos, mostrando dificultad para manipular los objetos y además tiene incidencias en el lenguaje del menor.

Misión Solidaria “Manuela Espejo”

Es una cruzada que está precedido por el Ex Vicepresidente de la República Lenin Moreno para determinar las causas de las discapacidades y brindarles la ayuda necesaria.

La discapacidad física y sensorial en el Ecuador se ha considerado como una de las más notorias y de mayor discriminación en la sociedad por lo

que es necesario en el proceso de enseñanza aprendizaje concientizar a toda la población para que aceptemos a nuestros hermanos ecuatorianos en las condiciones que les tocó vivir pero de una manera digna sin ser tildados de ninguna manera sino al contrario respetados, e incluidos. (MINISTERIO, 2014, pág. 8).

DISCAPACIDAD INTELECTUAL, PSÍQUICA O MENTAL

Son las que se reflejan en una persona cuando tienen dificultades en el desarrollo de la inteligencia verbal y matemática y la disminución de habilidades como síndrome down, el autismo, síndrome de asperger y el retraso mental.

Estas discapacidades al inicio es decir en los primeros años de vida no son notorias por lo que cuando son detectadas el discapacitado ha perdido un importantísimo tiempo en el que pudo haber sido tratado, y quizá por haber dejado pasar el tiempo esto es irreversible, en el caso de los familiares y principalmente de los padres sufren un golpe que afecta sentimental psicológico y hasta económico el mismo que pone el desequilibrio familiar, llegando hasta la incompreensión, producto de ello se tiene incluso hasta divorcios donde el perjudicado es el hijo discapacitado.

Síndrome down.- Es un efecto de nacimiento genético, se lo conoce como trastorno cromosómico que incluye cierto grado de discapacidad intelectual, defectos cardíacos y otros problemas de salud.

Autismo.- Es un trastorno del desarrollo, afectando la comunicación, la imaginación, planificación y reciprocidad emocional y los síntomas es la incapacidad de interacción social, el aislamiento y las estereotipias que son movimientos incontrolados de alguna extremidad principalmente en las manos.

Síndrome de Asperger.- Es un trastorno profundo del desarrollo cerebral caracterizado por deficiencias en la interacción social y coordinación

motora, y por los inusuales y restrictivos patrones de interés y conducta.

Retraso Mental.- El funcionamiento intelectual es menor de lo normal con limitaciones del funcionamiento adaptativo. (MINISTERIO, 2014, pág. 8)

La discapacidad intelectual no se puede comprobar si es adquirida o heredada, pero sus efectos y consecuencias son muy contraproducentes con efectos catastróficos, que lo pueden limitar a la persona para toda su vida, por lo que es necesario establecer y difundir el programa Manuela Espejo en todo el territorio ecuatoriano, que ayudara a mejorar la vida de la población adquiriendo mejores días llamado Buen Vivir. Las discapacidades es carencia o la eliminación de una actividad o energía- miembro y esto se lo clasifica en todo nuestro organismo ya sea físico, Psíquico, sindromas.

ACCESIBILIDAD Y TECNOLOGÍA DE APOYO

La discapacidad es una realidad que presenta múltiples facetas. Según el caso, puede afectar a las personas a lo largo de toda su existencia o alterar el final de sus vidas. En general, los individuos no son iguales ante la discapacidad y el envejecimiento en términos de condiciones de vida y de trabajo. Por otro lado, la Unión Europea se enfrenta a cambios demográficos sin precedentes que tendrán importantes repercusiones en el conjunto de la sociedad. A escala europea, las instituciones contribuyen al establecimiento por parte de los Estados miembros de una sociedad accesible para todos, reforzando la cooperación con ellos y entre ellos y promoviendo la recopilación, el intercambio y la elaboración de datos comparables, de estadísticas y de buenas prácticas.

ACCIONES TRANSVERSALES

La transversalidad es un instrumento en el cual se da mayor privilegio e importancia a cierta actividad, en este caso tenemos los discapacitados quienes se les debe tratar como sujetos de derechos como reza en la Constitución de la

República del Ecuador y con el principio de ayuda y solidaridad como miembro del sector vulnerable el mismo que es la base de la sociedad en el País en todas las áreas, ya que el discapacitado es un ser humano digno de ser parte del todo que nos corresponde como ciudadano ecuatoriano y ciudadano del mundo, razón por la cual se lo pone como eje transversal de todas las áreas y ciencias del conocimiento y se lo resume:

- Protección a escala internacional de los derechos y libertades de las personas con discapacidad;
- Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: Un plan de acción europeo (2004-2010);
- Promoción y protección de los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad a escala internacional;
- Hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad;
- Año Europeo de las personas con discapacidad 2003. Archivos;
- Igualdad de oportunidades de las personas minusválidas. Archivos. Acciones Específicas;
- Igualdad de trato en materia de empleo y de ocupación;
- Permiso de estacionamiento para personas con discapacidades.

ATENCIÓN LÓGICA

PERSONAS DE EDAD AVANZADA

- Año Europeo del Envejecimiento Activo (2012);
- Informe de 2009 sobre el envejecimiento;
- Envejecer mejor en la sociedad de la información: Programa «Vida cotidiana asistida por el entorno» (AAL);
- Respuesta de Europa al envejecimiento de la población mundial;
- Desarrollo de una asistencia sanitaria y una asistencia de larga duración de calidad, accesible y duradera;
- El futuro de la asistencia sanitaria y de la atención a las personas mayores;

- Garantizar la accesibilidad, la calidad y la sostenibilidad financiera;
- Promover la solidaridad entre las generaciones. Archivos;
- El futuro demográfico de Europa: Transformar un reto en una oportunidad. Archivos;
- Libro Verde «Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones. Archivos;
- Hacia una Mundo para todas las edades. Archivos.

ACCESIBILIDAD TECNOLÓGICA DE APOYO

En la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con diversidad funcional (discapacidad) todos los países asistentes y que forman parte de la convención han legislado en beneficio de las personas discapacitadas ubicándoles en el grupo de mayor o de doble vulnerabilidad para lo cual entre sus principales acuerdos fue el de visibilizar a estas personas en la sociedad, transformándoles en sujetos de derecho con los mismos derechos y obligaciones, derechos que deben ser atendidos y cumplidos por cada uno de los Estados, y en el caso de no tener los recursos necesarios se debe auxiliar entre países, ya que esa es la función de las Naciones Unidas.

Para ello tomamos como referencia el Artículo 4.- de las Obligaciones generales.

En el cual los gobiernos realizarán políticas de Estado donde tengan la obligación de asegurar y comprometer el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad ya que pertenecen a los grupos de atención prioritario, existiendo el principio de superioridad y atención en todas las áreas”. (MONOGRAFIAS, 2000, pág. 65)

A tal fin, los Estados Partes se comprometen a adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sea pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención, ratificando con la

legislación ecuatoriano donde se cumple estrictamente con lo que reza en el Art. 425 de la Constitución de la República del Ecuador, de las cuales se los puede resumir en las siguientes:

- Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;
- Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad;
- Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella;
- Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discriminen por motivos de discapacidad;
- Empezar o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, que requieran la menor adaptación posible y el menor costo para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promover su disponibilidad y uso, y promover el diseño universal en la elaboración de normas y directrices;
- Empezar o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio asequible;
- Proporcionar información que sea accesible para las personas con discapacidad sobre ayudas a la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, incluidas nuevas tecnologías, así como otras formas de asistencia y servicios e instalaciones de apoyo;
- Promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la

presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos.

TECNOLOGÍA DE APOYO Y RUTA ACCESIBLE.

Toda sociedad tiene su proceso y su desarrollo ninguna queda estancada, en el olvido o desaparece, ya que vivimos en un mundo cambiante por ello la tecnología obliga a cumplir metas que no están de acuerdo con los paradigmas analizados y empleados en la sociedad que ya no existe. Para el cumplimiento de la tecnología, atención lógica y e inicios de acción a nivel internacional acuerdan se utilizan una serie de estrategias y alternativas que lo resumimos:

Con respecto a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas hasta el máximo de sus recursos disponibles y, cuando sea necesario, en el marco de la cooperación internacional, para lograr, de manera progresiva, el pleno ejercicio de estos derechos, sin perjuicio de las obligaciones previstas en la presente Convención que sean aplicables de inmediato en virtud del derecho internacional. En la elaboración y aplicación de legislación y políticas para hacer efectiva la presente Convención, y en otros procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad, los Estados Partes celebrarán consultas estrechas y colaborarán activamente con las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas con discapacidad, a través de las organizaciones que las representan.

Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará a las disposiciones que puedan facilitar, en mayor medida, el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y que puedan figurar en la legislación de un Estado Parte o en el derecho internacional en vigor en dicho Estado.

No se restringirán ni derogarán ninguno de los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos o existentes en los Estados Partes en la presente Convención de conformidad con la ley, las convenciones y los convenios, los reglamentos o la costumbre con el pretexto de que en la presente

Convención no se reconocen esos derechos o libertades o se reconocen en menor medida.

Las disposiciones de la presente Convención se aplicarán a todas las partes de los Estados Federales sin limitaciones ni excepciones.

Luego de los acuerdos a los que se llegó con todos los países y autoridades debemos aplicar ya que es en beneficio de todos, sin olvidar que las fronteras son líneas imaginarias que lo puso el ser humano para etiquetarlos si eres del sur o del Norte, pero tras esa línea imaginaria que no existe solo están personas con las mismas necesidades y los mismos objetivos.

ENFOQUE SOCIAL

Comienza con la aparición de la escritura en el 1476 D.C con la caída del Imperio Romano de Occidente y en este apartado se aportarán datos acerca de las Edades que la conforman: Antigua, Media, Moderna y Contemporánea.

Todos conocemos que en la historia de la humanidad hemos tenido varias etapas que tuvimos que atravesar para estar en el punto correcto pero perfectible como es el actual, ya cada uno de ellos nos ha ido dando las enseñanzas necesarias para poder desarrollarnos y solucionar los problemas que se han ido presentando de acuerdo a como se desarrolla la vida en base a la ideología o súper estructura que tienen los pueblos en cada época y espacio determinado.

A modo de inicio, dos ejemplos son importantes mencionar durante la época de florecimiento de las primeras civilizaciones: Los espartanos de la antigua Grecia, arrojaban desde el Monte Taigeto a las personas con discapacidad, pues no querían que "en su bella y floreciente civilización" existieran personas diferentes y en Grecia del siglo IV A.C. el eminente filósofo Aristóteles trató de interpretar algunas desviaciones. Existen registros de estudios de las diferencias físicas y mentales realizados por Diógenes, Hipócrates y Galeno quienes estudiaron la epilepsia, la demencia, entre otras formas atípicas.

En las antiguas culturas primitivas se abandonaba y dejaba morir a los niños deformes o discapacitados. En algunas sociedades de la Antigüedad, el destino de las personas con discapacidad era la muerte. Era normal el infanticidio cuando se observaban anomalías en los niños y niñas. Si eran adultos se los apartaba de la comunidad se los consideraba incapaces de sobrevivir una existencia acorde con las exigencias sociales establecidas (NASSO, 2013, pág. 32).

Existen datos recogidos en el antiguo testamento en el S. XII A. C.; en el S. V. A. C. Platón, filósofo griego, escribe que las personas sordas se comunican mediante gestos.

Se caracterizó la época por la fuerza física por lo tanto una persona con limitación física era considerada poseída o inservible.

Grecia: En su culto a la belleza y a la perfección física a los discapacitados los expulsaban de las ciudades o los exterminaban.

En Atenas, comienzan a crearse lugares saludables, por su clima o sus aguas, para la estancia de enfermos o convalecientes (Hernández Gómez, R., 2001).

Esparta: Por su carácter ofensivo, no permitía miembros no válidos. Los lanzaban desde un monte.

Las leyes de Licurgo, que pretendían una mejora racial a ultranza, así como la pertenencia total del individuo al Estado, obligaban a que todo aquel que al nacer presentase una deformidad física fuese eliminado. Para ello, como es bien conocido, se recurría al despeñamiento por el monte Taigeto (Hernández Gómez, R., 2001).

Esto cambió tras la reforma de Pericles (499-429) D.C se comienzan a atender en Centros Asistenciales.

Asia: Los abandonaban en el desierto y los bosques (Hernández, E.).

India: Los abandonaban en la selva y los echaban en un lugar llamado Sagra.

Es en Roma donde se inicia el ejercicio de la mendicidad como oficio y donde nace la costumbre, tan extendida después, de aumentar las deformidades deliberadamente con el fin de que al ser mayor la compasión fuesen también mayores las limosnas. Esto originó todo un comercio de niños deformes o deformados a voluntad con distintos tipos de mutilaciones que se va a mantener prácticamente hasta nuestros días.

Además se comienza a dar por primera vez el sistema de retribución a los discapacitados, si bien exclusivamente por causa bélica, a través de la entrega de tierras de labrantío, cuyo cultivo les permitiese proveer a su subsistencia. Este sistema es el que dio origen indirectamente a los agrupamientos llamados “collegia”, antecedente directo de las agrupaciones gremiales de la Edad Media (Hernández, 2001)

Hecho importante en esta etapa lo constituye la aparición del Cristianismo, que, en principio, consigue la integración fraternal de todos los hombres en una sola comunidad. Esto da origen a la creación de instituciones para la atención del discapacitado, que culminan con los “nosocomios” del emperador Constantino. Puede decirse que esta época constituye un oasis de bienestar en la odisea del discapacitado.

Efectivo, aun cuando tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

En particular, nadie será sometido sin su libre consentimiento a experimentos médicos o científicos. Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona acusada de un delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la Ley.

COMPORTAMIENTO DE PERSONAS DISCAPACITADAS

El comportamiento de las personas con discapacidad han sido disminuidas de acuerdo a la época, al espacio y al tiempo, por ello todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la Ley contra esas injerencias o esos ataques. La es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado se reconoce el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia si tienen edad para ello.

Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la Ley.

A este respecto, la Ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición.

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas apropiadas para proteger al niño contra toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual, procedimientos eficaces para el establecimiento de programas sociales con objeto de proporcionar la asistencia necesaria al niño y a quienes cuidan de él, así como para otras formas de prevención y para la identificación, notificación, remisión a una institución, investigación, tratamiento y observación ulterior.

Los Estados Partes reconocen que el niño mental o físicamente impedido deberá disfrutar de una vida plena y decente en condiciones que aseguren su dignidad, le permitan llegar a bastarse a sí mismo y faciliten la participación activa del niño en la comunidad, reconocen el derecho del niño impedido a recibir cuidados especiales y alentarán y asegurarán, con sujeción a los recursos disponibles, la prestación al niño que reúna las condiciones requeridas y a los responsables de su cuidado de la asistencia que se solicite y que sea adecuada al estado del niño a asegurar que el niño impedido tenga un acceso efectivo a la educación, la capacitación, los servicios sanitarios, los servicios de rehabilitación, la preparación para el empleo y las oportunidades de esparcimiento y reciba tales servicios con el objeto de que el niño logre la integración social y el desarrollo individual, incluido su desarrollo cultural y espiritual, en la máxima medida posible.

El comportamiento de las personas con discapacidad son las mismas a través de la historia, lo que ha cambiado es su forma de atención, ya que la ideología que está en el espacio y tiempo es única y de acuerdo al empirismo y su epistemología se resuelve sus problemas, que son únicos, lo que sucede que mientras más antiguos sean se consideraban como hijos del diablo o castigo de Dios, pero al llegar a la década actual y de los últimos tiempos el discapacitado tiene los mismos derechos y obligaciones que todos ser humano.

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO

En la convención de los derechos de los niños (as) tenemos que referirnos a los Artículos. 2, 19 y 23 que nos resume como es de conocimiento de todos los ciudadanos del mundo, los niños, niñas y adolescentes tiene el principio superior para ser atendidos y trato preferencial ante la Ley y la Sociedad, más aún cuando ellos tienen una discapacidad es decir tendrán una doble vulnerabilidad lo que obliga al Estado a adoptar todo tipo de medidas urgentes para poder solucionar los problemas leves, graves y muy graves de las personas con discapacidad. De conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, todo miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre

la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general.

Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos.

Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias. Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otras afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo. Se adoptarán medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas.

En el ámbito laboral por primera vez se acuerda que todo discapacitado debe tener su lugar de trabajo de acuerdo a su discapacidad, pero no que el discapacitado se adapte al trabajo o la discapacidad, no, sino que el trabajo adapte los medios y recursos necesarios para la labor del discapacitado.

EL DEPORTE Y DISCAPACIDAD

El ser humano es un organismo integral en todos sus campos es decir necesita una preparación y formación completa tanto en el área intelectual, social política y deportiva, más aún cuando la diversión y el ejercicio físico es parte vital en desarrollo integral de la persona ya que si no se utiliza el desarrollo físico el ser humano quedara siempre incompleto y nunca alcanzara un organismo complejo e íntegro, por ello el Estado ha

adoptado varios programas y políticas que van en bien de los sectores vulnerables como olimpiadas para discapacitados y el programa pintando por una vida digna. (MINISTERIO d. d., 2013, pág. 54).

Deporte.- Cuando hablamos de deporte nos referimos a aquel que forma parte de los Agentes de la Educación Física junto a la gimnasia, la recreación y la vida en la Naturaleza. De esta manera el deporte tiene el respaldo pedagógico que le brinda La Educación Física y con él los instrumentos didácticos. Expectativas de logro, metodología, recursos y evaluación / feed-back para su implementación. Con esto quiero dejar bien en claro la profesionalidad que deben tener aquellas personas que se encuentren frente a un equipo deportivo con estudios y capacidad inherentes al cargo.

Discapacidad.- Además del término Discapacidad existen otros términos que pueden utilizarse como sinónimo: Disminución, deficiencia, capacidades diferentes, minusvalía. En inglés encontramos que los dos más utilizados son disability y handicap. En Argentina se utiliza generalmente el término “Discapacidad”.

A mi entender esta es la palabra justa ya que nos figura una disminución de alguna/s capacidad/es en comparación al grado que se considera normal. El Deporte para personas con discapacidad (no para discapacitados) deberá ser adaptado a la disminución que evidencia, según sea de esta índole motora, mental y/o sensorial.

Para poder delimitar nuestro campo de estudio o trabajo llamaremos a esta área Deporte Adaptado a personas con discapacidad, de esta manera dejaremos el lugar para luego completar con la discapacidad que posea la persona dentro de los tres grandes grupos: Motora, sensorial y mental. Muchas veces por una cuestión de rapidez y economía también denominamos al área: Deporte Adaptado, claro que también se denomina de esta manera a aquellos Deportes que van dirigidos a poblaciones reclusas, embarazadas, tercera edad, trasplantados; así como a los mini deportes.

Hipótesis

La hipótesis es una idea que puede no ser verdadera, basada en información previa. Su valor reside en la capacidad para establecer más relaciones entre los hechos y explicar por qué se producen. Normalmente se plantean primero las razones claras por las que uno cree que algo es posible. Y finalmente ponemos: En conclusión. Este método se usa en el método científico, para luego comprobar las hipótesis a través de los experimentos. En la presente investigación nos planteamos 2 hipótesis la una alternativa o en sentido afirmativo, mientras una segunda en sentido negativo que lo denominaremos nula:

Hi: El incumplimiento de las obligaciones del empleador, discrimina a las personas discapacitadas en las instituciones del sector público de la ciudad de Ambato.

Ho: El incumplimiento de las obligaciones del empleador, **no** discrimina a las personas discapacitadas en las instituciones del sector público de la ciudad de Ambato.

Señalamiento de Variables de la Hipótesis

Variable Independiente:

Obligaciones del empleador

Variable Dependiente:

Personas con Discapacidad

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo y cualitativo, tanto porque se utilizarán datos estadísticos obtenidos a través de la encuesta, y una descripción de la realidad a través de la entrevista.

En un sentido amplio, a la investigación cualitativa como aquella que produce datos descriptivos, entre los que se encuentran: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y las conductas observables (TAYLOR, 1986, pág. 20)

Así mismo, el estudio tiene un enfoque cuantitativo, ya que es necesario para poder analizar los resultados de las encuestas que se aplicarán.

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población” (HERNANDEZ, 2003, pág. 5)

MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

La Investigación Documental

“Es aquella que se realiza a través de la consulta de documentos (libros, revistas, periódicos, memorias, anuarios, registros, códigos, constituciones,

etc.). La de campo o investigación directa es la que se efectúa en el lugar y Tiempo en que ocurren los fenómenos objeto de estudio” (ZORRILLA, 1993, pág. 43)

Investigación de Campo

Esta modalidad, constituye un factor fundamental, para recoger información en el lugar mismo de los hechos, para lo cual se aplicará algunas técnicas, como la observación y la encuesta, mismas que se aplicará a Autoridades, Directores de Talento Humano, Personas con discapacidad, Inspector de Trabajo, Abogados en libre ejercicio lo que permite efectuar una investigación directa sobre el problema investigado.

Se utilizó la de campo para analizar la realidad en la institución vinculada a la problemática, con los actores que conocen del tema a fondo.

La Investigación Bibliográfica

Documental ayudará a respaldar teóricamente el estudio en base a las teorías de varios autores.

Niveles o Tipos

La Investigación Exploratoria

Tiene como objetivo principal, reunir datos, preliminares que arrojan luz y entendimiento sobre la verdadera naturaleza del problema, y el análisis de información primaria es cualitativo.

El instrumento que se utilizó en esta investigación son las entrevistas con los expertos, y aquella información que ha sido recopilada, publicada que se encuentra disponible con datos de la institución objeto de estudio.

La Investigación Descriptiva

Fue empleada cual tiene como propósito la presentación de la problemática. “La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere” (ARIAS, 2006, pág. 24)

“La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (HERNANDEZ, 2003, pág. 119)

Los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables a los que se refieren y se centran en medir con la mayor precisión posible. (HERNANDEZ, 2003, pág. 120)

La Asociación de Variables

Ayudará a determinar cómo incide la variable independiente sobre la dependiente.

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o por qué dos o más variables están relacionadas.

Población y Muestra.

El método científico: Madrid “Una población se precisa como un conjunto finito o infinito de personas u objetos que presentan características comunes.”. (ALVAREZ, 1996, pág. 43).

Esta investigación se llevó a cabo en la ciudad de Ambato, analizando los casos encontrados en la ciudad, está dirigida a personas con amplios conocimientos en el tema como el personal de Centros Gerontológicos e instituciones afines ya sea privadas o públicas, Funcionarios de la Inspectoría de Trabajo y, Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Ambato, la misma que será realizada de la siguiente manera:

- Autoridades y Directores de Talento Humano (12)
- Personas con discapacidades (7)
- Inspector de Trabajo (3)
- Jueces de Trabajo (2)
- Abogados en libre ejercicio con procesos en las áreas en estudio (153)

Actores Sociales Involucrados

COMPOSICIÓN	POBLACIÓN	PORCENTAJE
Autoridades	12	0.53%
Personas con capacidades diferentes	97	4.29%
Inspector y Jueces de Trabajo	5	0.22%
Abogados en libre ejercicio de Ambato	2150	94,97%
Total	2264	100%

Cuadro N° 1: Actores Sociales Involucrados

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Investigadora

Se tomó en cuenta para las encuestas únicamente a las personas directamente relacionadas con el tema, es decir, 12 autoridades y directores de talento humano que trabajan en las diferentes instituciones en el cantón Ambato y a los señores abogados que se encuentran en libre ejercicio.

A los señores jueces e inspector de trabajo se lo realizó a través de la entrevista.

Muestra

Es un subconjunto de casos o individuos de una población estadística de los cuales se tomará ciertos criterios de decisión.

Para el cálculo de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

La población es finita, es decir conocemos el total de la población y saber cuántos del total tendremos que estudiar, la fórmula sería:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{Z^2 \cdot p \cdot q + N \cdot e^2}$$

Dónde:

n= Tamaños de la muestra

N= Tamaños de la población

p= Probabilidad de éxito 50% = 0,5

q= Probabilidad de fracaso 50% = 0,5

Z= Nivel de confiabilidad = 95% = 1,96

e= error de muestreo 5% = 0,05

Reemplazando los datos se obtiene:

$$n = \frac{(1,96)^2 * 0,5 * 0,5 * 2264}{(1,96)^2 * 0,5 * 0,5 + 2264(0,05)^2}$$

$$n = \frac{0,9604 * 2264}{0,9604 + 2264(0,0025)}$$

$$n = \frac{2174,35}{12,28}$$

$$n = 177,06$$

$$n = 177 \cong$$

MUESTRA

MUESTRA	NUMERO	PORCENTAJE
Autoridades	12	3.25%
Personas con capacidades diferentes	7	1.90%
Inspector y Jueces de Trabajo	5	1.35%
Abogados en libre ejercicio de Ambato	153	93.50%
Total	177	100%

Cuadro N° 2: Población y Muestra

Fuente: Instituciones del Estado

Elaborado por: Sani Escobar

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

MATRIZ: Variable Dependiente: Personas con Discapacidad

CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Se considera personas con discapacidad a todo ser humano que presente temporal o permanente una limitación, pérdida o disminución, de sus facultades físicas, intelectuales, para realizar sus actividades connaturales.	Tipos de discapacidad Enfoques Técnicas de Apoyo	Físicas Intelectuales Psíquicas Sensoriales Social General Comportamiento Social Inicio acción Atención Lógica Tecnología de Apoyo Ruta accesible	¿Qué entiende por discapacidad física? ¿Cuáles son las discapacidades intelectuales? ¿Las discapacidades psíquicas prohíben trabajar? ¿Qué entiende por discapacidades sensoriales? ¿Cuál es el enfoque general de una discapacidad? ¿Cómo es el comportamiento social de un trabajador con discapacidad? ¿Cómo se inicia una acción de un discapacitado? ¿Cómo se aplica la atención lógica en un discapacitado? ¿Cuál es la tecnología de apoyo en el trabajo de un discapacitado? ¿Cuál es la ruta accesible en el trabajo de un discapacitado?	- Encuesta - Cuestionario

Cuadro N° 4: Variable Dependiente

Fuente: Marco Teórico

Elaborado por: Sani Escobar

RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Técnicas e Instrumentos

Con respecto a las técnicas e instrumentos que se emplean en éste proceso de investigación social se trabajará con la encuesta (Anexo) a través de un cuestionario siendo esta un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a la población y la muestra ratificada en las instituciones de la ciudad de Ambato, con el fin de conocer estados de opinión con relación a las variables específicas señaladas en el presente trabajo de investigación.

Plan de Recolección de Datos

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de investigación
2. ¿De qué personas u objetos?	Autoridades y Directores de talento humano (12) Personas con discapacidad (7) Inspector de trabajo (3) Jueces de trabajo (2) Abogados del sector público (153)
3. ¿Sobre qué aspectos?	Obligaciones de los Empleadores, y personas con discapacidad
4. ¿Quién? ¿Quiénes?	Sani Escobar
5. ¿Cuándo?	Agosto del 2014
6. ¿Dónde?	Instituciones Públicas de Ambato
7. ¿Cuántas veces?	2 veces
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta
9. ¿Con qué?	Cuestionario
10. ¿En qué situación?	Plantear posibles soluciones

Cuadro N° 5: Plan de Recolección de Datos

Fuente: La encuesta

Elaborado por: Sani Escobar

Plan de Procesamiento de la Información

- Los datos recopilados en la presente investigación, serán transformados por medio de los siguientes procedimientos:
- Revisión crítica de la información recogida, es decir limpieza de información defectuosa, contradictoria, incompleta.
- Tabulación de los datos recopilados.
- Elaborado por cuadros estadísticos.
- Representación gráfica de los datos.
- Estudios estadísticos de los datos para presentación de resultados.

Análisis e Interpretación de Resultados

Para el análisis e interpretación de resultados se lo hará en forma secuencial, cumpliendo con cada una de las preguntas de las variables de la investigación aplicadas en encuestas formuladas a las: Autoridades, Directores de Talento Humano (12), Personas con discapacidad (7), Inspector de trabajo y Jueces de Trabajo (5), Abogados del sector público (153).

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con las preguntas directrices.
- Interpretación de los Resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Comprobación de las preguntas directrices, para la verificación estadística conviene seguir la asesoría de un especialista.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se tabulará los datos obtenidos producto de las encuestas aplicadas, para luego proceder a la comprobación de las hipótesis, para lo cual presentamos cuantificado por tablas y gráficos. Encuesta dirigida a: Autoridades, Directores de Talento Humano, Jueces, y Abogados en libre ejercicio.

1.- ¿Conoce cómo se elabora un contrato de trabajo con una persona discapacitada?

Indicador	Cantidad	Porcentaje (%)
SI	37	21%
NO	140	79%
BLANCO	0	0%
TOTAL	177	100%

Cuadro N° 6: Contrato de trabajo con una persona discapacitada

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Sani Escobar

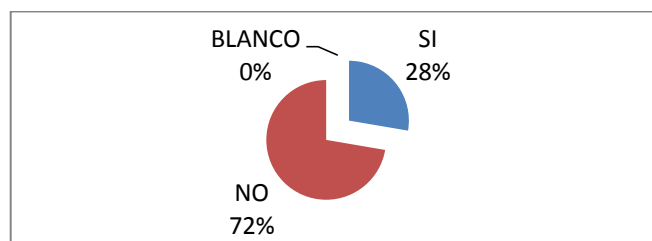


Gráfico N° 5: Contrato de trabajo con una persona discapacitada

Elaborado por: Sani Escobar

Fuente: Cuadro 6

Análisis de Resultados

De las 177 personas encuestadas las 140 que corresponde al 79% contestan que no conocen los requisitos de un contrato, mientras que 37 encuestados manifiestan que si conocen que equivale al 21 %.

Interpretación de Resultados

Reconocemos que en el Ecuador no existe la cultura de realizar por escrito los contratos de trabajo, y legalizarlo, razón por la cual se lo hace únicamente en forma verbal.

2.- ¿Ha sido usted beneficiario de las bondades que brinda el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?

Indicador	Cantidad	Porcentaje (%)
SI	145	82%
NO	32	18%
BLANCO	0	0%
TOTAL	177	100%

Cuadro N° 7: Bondades que brinda el Instituto Ecuatoriano Seguridad Social

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Sani Escobar

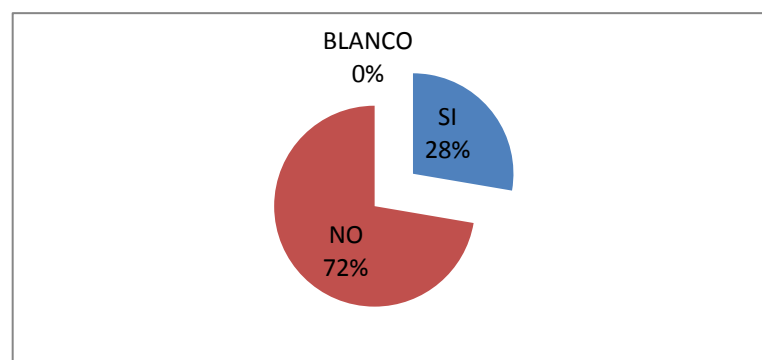


Gráfico N° 6: Bondades que brinda el Instituto Ecuatoriano Seguridad Social

Elaborado por: Sani Escobar

Fuente: Cuadro 7

Análisis de Resultados

Sobre las bondades que brinda el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social 145 que equivale al 82% manifiesta que si ha recibido los servicios, a 32 encuestados quienes nunca han recibido ninguna bondad del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que equivale al 18%.

Interpretación de Resultados

En esta última década ha crecido la atención del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ya que siempre ha sido considerado como la institución que brinda una pésima atención y solo se va a la atención personas de bajos recursos económicos.

3.- ¿En el Ecuador se ha legislado para los discapacitados con los principios del trabajador y empleador en forma general?

Indicador	Cantidad	Porcentaje (%)
SI	148	84%
NO	29	16%
BLANCO	0	0%
TOTAL	177	100%

Cuadro N° 8: Discapacitados con los principios del trabajador y empleador
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Sani Escobar

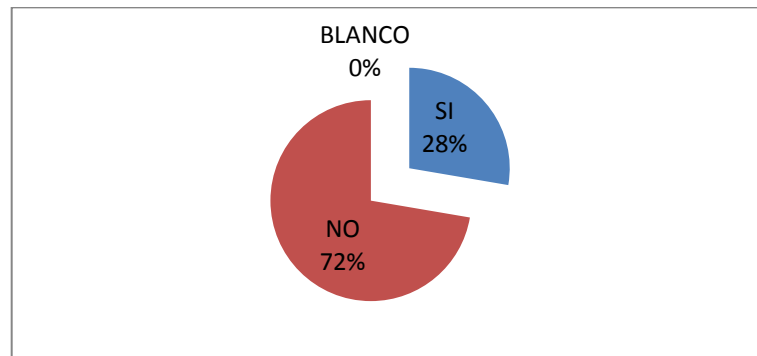


Gráfico N° 7: Discapacitados con los principios del trabajador y empleador
Elaborado por: Sani Escobar
Fuente: Cuadro 8
Análisis de Resultados

Sobre la normativa ecuatoriana los 148 encuestados que corresponde al 84% manifiesta que si está de acuerdo mientras que 29 que corresponde al 16% manifiestan que las normas no favorecen a los discapacitados.

Interpretación de Resultados

En el Ecuador la legislación ecuatoriana no está realizada con principios independientes para las personas vulnerables, lo que dificulta su actividad laboral o simplemente lo imposibilita.

4.- ¿Su empleador le ha informado de las obligaciones de Ley en relación al trabajo?

Indicador	Cantidad	Porcentaje (%)
SI	40	22%
NO	137	78%
BLANCO	0	0%
TOTAL	177	100%

Cuadro N° 9: Obligaciones de Ley en relación al trabajo
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Sani Escobar

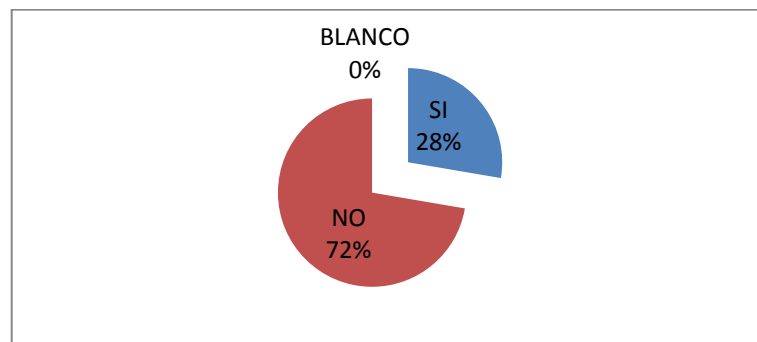


Gráfico N° 8: Obligaciones de Ley en relación al trabajo
Elaborado por: Sani Escobar
Fuente: Cuadro 9

Análisis de Resultados

De los 177 encuestados 40 representa el 22% manifiestan que en algún momento se les ha informado de sus derechos, mientras que 137 que corresponde al 78% no son informados,

Interpretación de Resultados

En el tema del derecho a la información los trabajadores no son informados de una manera clara, veraz y oportuna por parte de los empleadores, lo que no se cumple.

5.- ¿La Constitución de la República del Ecuador garantiza las obligaciones del empleador con el discapacitado?

Indicador	Cantidad	Porcentaje (%)
SI	108	61%
NO	69	39%
BLANCO	0	0%
TOTAL	177	100%

Cuadro N° 10: Obligaciones del empleador con el discapacitado

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Sani Escobar

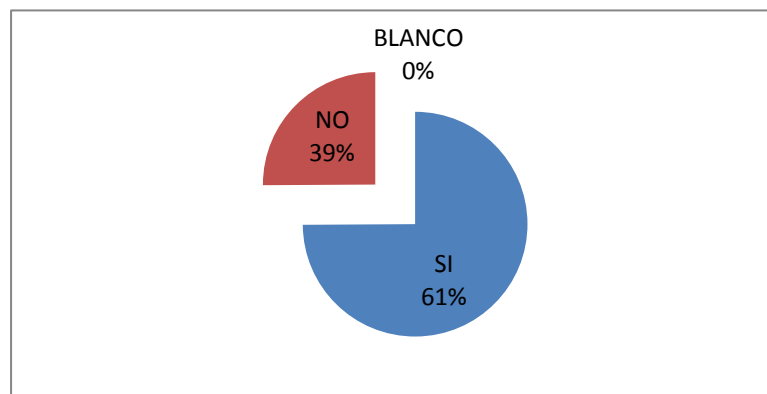


Gráfico N° 9: Obligaciones del empleador con el discapacitado

Elaborado por: Sani Escobar

Fuente: Cuadro 10

Análisis de Resultados

De los 177 encuestados 108 que representa el 61% ratifican que la Constitución de la República del Ecuador garantiza los derechos de los discapacitados, mientras que 69 equivalente al 29% manifiesta que la Constitución de la República del Ecuador no garantiza.

Interpretación de Resultados

La Constitución de la República del Ecuador actual es de un corte social, que garantiza los derechos sociales de los discapacitados, pero como es nuevo no se cumple porque estamos en un periodo de transición.

6.- ¿Conoce usted a qué se refiere el Código de Procedimiento Civil en relación al discapacitado?

Indicador	Cantidad	Porcentaje (%)
SI	49	28%
NO	128	72%
BLANCO	0	0%
TOTAL	177	100%

Cuadro N° 11: Código de Procedimiento Civil en relación al discapacitado
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Sani Escobar

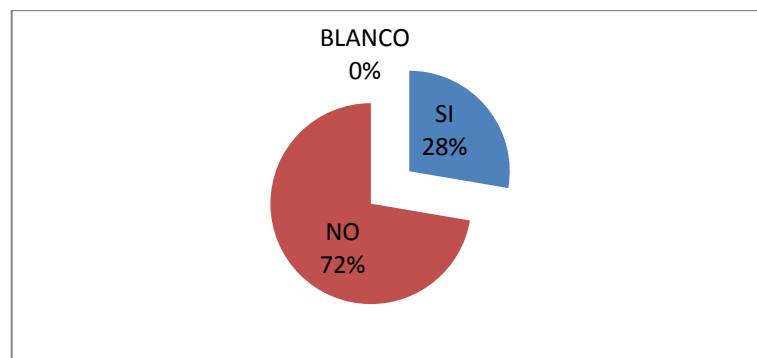


Gráfico N° 10: Código de Procedimiento Civil en relación al discapacitado
Elaborado por: Sani Escobar
Fuente: Cuadro 11

Análisis de Resultados

En lo que se refiere al Código Procedimiento Civil y su normatividad en bien del discapacitado las 49 personas que equivale al 28% dicen que si conocen, a las 128 personas correspondiente al 72% que no conocen si el Código Procedimiento Civil esta normado en favor de este sector vulnerable.

Interpretación de Resultados

Los encuestados mencionan que en la ciudad de Ambato el Código de Procedimiento Civil no tienen legislación que ayude a cumplir sus objetivos como ser humano.

7.- ¿Sabe usted lo que dictamina sobre los discapacitados el Código de Trabajo?

Indicador	Cantidad	Porcentaje (%)
SI	39	22%
NO	138	78%
BLANCO	0	0%
TOTAL	177	100%

Cuadro N° 12: Los discapacitados y el Código de Trabajo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Sani Escobar

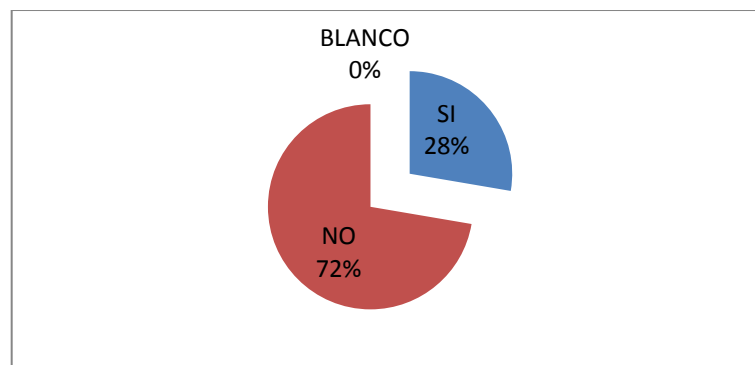


Gráfico N° 11: Los discapacitados y el Código de Trabajo

Elaborado por: Sani Escobar

Fuente: Cuadro 12

Análisis de Resultados

De las 177 personas encuestadas a la pregunta de si el Código de Trabajo regula la actividad laboral del discapacitado 39 personas que equivale al 22 % dice que si, a las 138 personas encuestadas que equivale al 78% que dice no conocer.

Interpretación de Resultados

Los encuestados manifiestan que el Código de Trabajo si legisla en beneficio los discapacitados pero son las autoridades quienes hacen caso omiso y no llegan a cumplirlo.

8.- ¿Entiende usted cuáles son las discapacidades intelectuales?

Indicador	Cantidad	Porcentaje (%)
SI	28	16%
NO	149	84%
BLANCO	0	0%
TOTAL	177	100%

Cuadro N° 13: Discapacidades intelectuales

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Sani Escobar

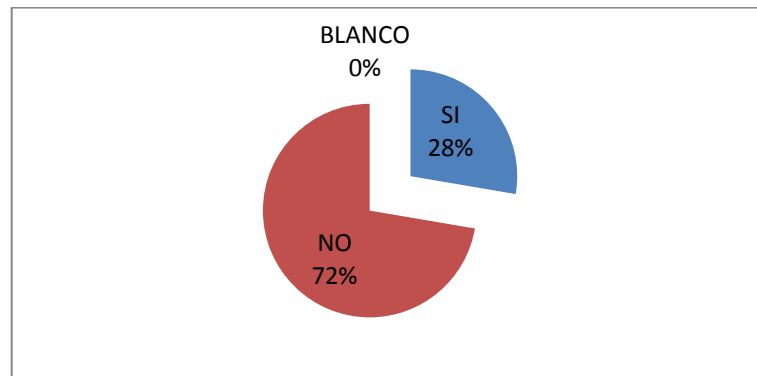


Gráfico N° 12: Discapacidades intelectuales

Elaborado por: Sani Escobar

Fuente: Cuadro 13

Análisis de Resultados

De las 177 personas encuestadas 28 que equivale al 16 % manifiesta que si conoce lo que son las discapacidades intelectuales, a las 149 personas encuestadas que corresponde al 84 % que manifiesta que no conocer este tipo de discapacidad.

Interpretación de Resultados

La mayoría de la sociedad no conoce a que se refiere las discapacidades intelectuales.

9.- ¿Las discapacidades psíquicas prohíben trabajar?

Indicador	Cantidad	Porcentaje (%)
SI	139	79%
NO	38	21%
BLANCO	0	0%
TOTAL	177	100%

Cuadro N° 14: Discapacidades psíquicas en el trabajo

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Sani Escobar

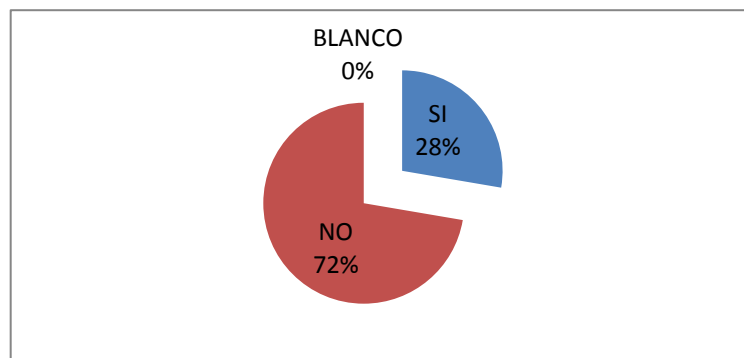


Gráfico N° 13: Discapacidades psíquicas en el trabajo

Elaborado por: Sani Escobar

Fuente: Cuadro 14

Análisis de Resultados

De las 177 personas encuestadas 139 encuetados que corresponde al 79 % manifiesta que una discapacidad si prohíbe trabajar por muchas circunstancias, mientras que 38 personas encuestadas que equivalen al 21 % dice que no es impedimento alguno del discapacitado ante la actividad laboral.

Interpretación de Resultados

La sociedad ratifica que las personas discapacitadas no pueden ejercer la actividad laboral, lo que se les cuarta los derechos constitucionales de las personas vulnerables.

10.- ¿Conoce cuáles son las discapacidades sensoriales?

Indicador	Cantidad	Porcentaje (%)
SI	19	11%
NO	158	89%
BLANCO	0	0%
TOTAL	177	100%

Cuadro N° 15: Las discapacidades sensoriales

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Sani Escobar

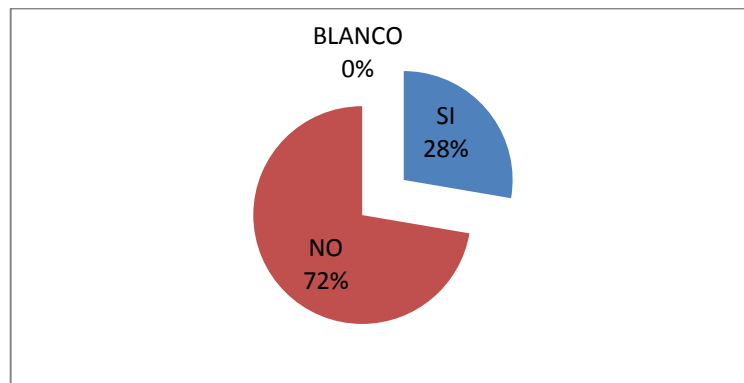


Gráfico N° 14: Las discapacidades sensoriales

Elaborado por: Sani Escobar

Fuente: Cuadro 15

Análisis de Resultados

De los 177 personas encuestadas 19 que equivale al 11 % manifiesta que no conoce cuales son las discapacidades sensoriales, mientras que 158 personas encuestadas dicen que si conocen que representa el 89 %.

Interpretación de Resultados

La sociedad desconoce cuáles son las discapacidades sensoriales, lo que cuarta los derechos de las personas discapacitadas.

11.- ¿Sabe Cómo se inicia una acción de un discapacitado?

Indicador	Cantidad	Porcentaje (%)
SI	49	28%
NO	128	72%
BLANCO	0	0%
TOTAL	369	100%

Cuadro N° 16: Acción de un discapacitado

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Sani Escobar

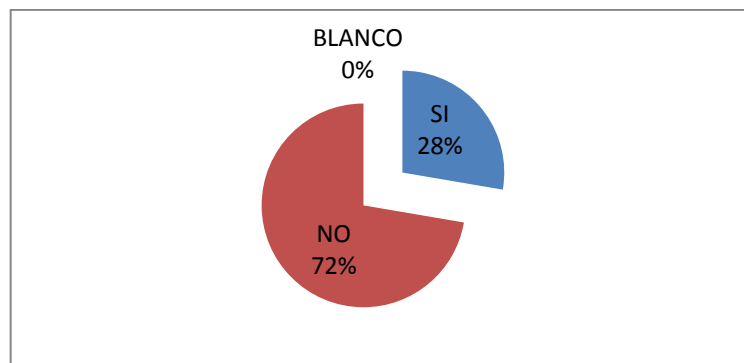


Gráfico N° 15: Acción de un discapacitado

Elaborado por: Sani Escobar

Fuente: Cuadro 16

Análisis de Resultados

Sobre los procesos judiciales en las personas con discapacidad 49 personas que representa el 28 % manifiestan que si saben del proceso a seguir, mientras que 128 que representa el 72 % responde que no conoce cuál es el debido proceso con el que se debe cumplir.

Interpretación de Resultados

Las personas discapacitadas se los considera como personas especiales por tal razón su tratamiento o su debido proceso debe ser diferente, el que casi toda la colectividad desconoce.

Comprobación de la Hipótesis

Para la investigación planteada, se ha determinado la hipótesis que va en relación al problema detectado que el incumplimiento de las obligaciones del empleador, discrimina a las personas discapacitadas en las instituciones del sector público de la ciudad de Ambato.

Hipótesis

Hipótesis Nula

H₀: Hi: El incumplimiento de las obligaciones del empleador, **no** discrimina a las personas discapacitadas en las instituciones del sector público de la ciudad de Ambato.

Hipótesis Alternativa

H₁: Hi: El incumplimiento de las obligaciones del empleador, discrimina a las personas discapacitadas en las instituciones del sector público de la ciudad de Ambato.

Prueba

La prueba chi-cuadrado para una muestra permite averiguar si la distribución empírica de una variable categórica se ajusta o no a una determinada distribución teórica. Esta hipótesis de ajuste, se pone a prueba utilizando un estadístico propuesto por Pearson para comparar las frecuencias observadas o empíricas con las esperadas o teóricas de cada categoría, es decir, un estadístico diseñado para comparar las frecuencias de hecho obtenidas a una muestra concreta (frecuencias observadas) con las frecuencias que deberíamos encontrar si la variable realmente siguiera la distribución teórica propuesta en la hipótesis nula (frecuencias esperadas). En el presente estudio se realizará los cálculos con un nivel de confianza del 95% y un error del 0.05.

Se trabaja con los ítems 1, 3, 8 y 9 aplicado a las autoridades Institucionales, jueces y abogados en libre ejercicio sobre el tema de los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Selección de nivel de significación y grados de libertad

Nivel de significación

$$\alpha - 95\% = 0,05$$

Los grados de libertad para la prueba son:

gl = Grados de libertad

$$gl = (f - 1) (c - 1)$$

f = número de filas = 3

c = número de columnas = 2

$$gl = (4 - 1) (3 - 1)$$

$$gl = (3) (2)$$

$$gl = 6$$

gl = 12,59 Valor en la tabla estadística

El valor crítico de X^2 para $\alpha = 0,05$ y 6 gl se obtiene de la tabla de la distribución Chi-cuadrado. $X^2_{(0,05; 2)} = 12,59$

Frecuencias Observadas

PREGUNTAS	INDICADORES			SUBTOTAL
	SI	N0	BLANCO	
1.- ¿Conoce cómo se elabora un contrato de trabajo con una persona discapacitada?	37	140	0	177
3.-¿En el Ecuador se ha legislado para los discapacitados con los principios del trabajador y empleador en forma general?	148	29	0	177
8.- ¿Entiende usted cuáles son las discapacidades intelectuales?	28	149	0	177
9.- ¿Las discapacidades psíquicas prohíben trabajar?	139	38	0	177
SUBTOTAL	352	356	0	708

Cuadro N° 17: Frecuencias Observadas

Fuente: Cuadro de datos

Elaborado Por: Sani Escobar

Para el cálculo de las frecuencias esperadas se utiliza la siguiente fórmula:

$$Fe = \frac{(\text{Subtotal fila}) (\text{Subtotal columna})}{(\text{Gran Subtotal})}$$

Frecuencias Esperadas

PREGUNTAS	INDICADORES			SUBTOTAL
	SI	N0	BLANCO	
1.- ¿Conoce cómo se elabora un contrato de trabajo con una persona discapacitada?	88	89	0	177
3.-¿En el Ecuador se ha legislado para los discapacitados con los principios del trabajador y empleador en forma general?	88	89	0	177
8.- ¿Entiende usted cuáles son las discapacidades intelectuales?	88	89	0	177
9.- ¿Las discapacidades psíquicas prohíben trabajar?	88	89	0	177
SUBTOTAL	352	356	0	708

Cuadro N° 18: Frecuencias Esperadas

Fuente: Cuadro de datos

Elaborado Por: Sani Escobar

Para el cálculo del Chi cuadrado se utilizó la Formula:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

De donde:

X² = Chi Cuadrado

Σ = Sumatoria

O = Frecuencia Observada

E = Frecuencia Esperada

O	E	O-E	(O-E)^2	(O-E)^2/E
37	88	-51	2.601	0.029
140	88	52	2,704	0.030
0	0	0	0	0
148	88	60	3,600	0.040
29	88	-59	3.481	0.039
0	0	0	0	0
28	88	-60	3.600	0.040
149	88	60	3.600	0.040
0	0	0	0	0
139	88	51	2.601	0.029
38	88	-50	2.500	0.028
0	0	0	0	0
Chi Cuadrado Tabular				24.25

Cuadro N° 19: Calculo de Chi Cuadrado

Fuente: Cuadro de datos

Elaborado Por: Sani Escobar

Gráfico del Chi cuadrado

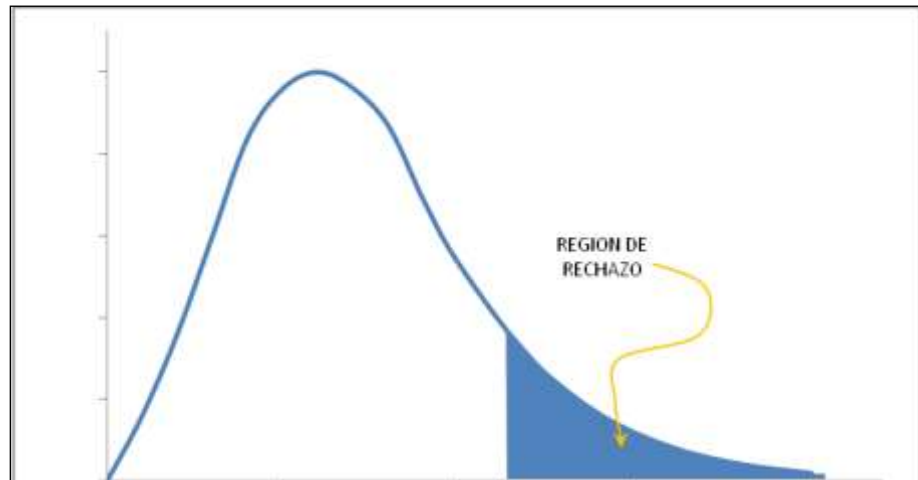


Gráfico N° 16: Gráfico del Chi cuadrado

Fuente: Cuadro de datos

Elaborado Por: Sani Escobar

Regla de Decisión

Se rechaza H_0 si $X^2_{\text{calculado}} \geq X^2_{\text{crítico}}$. Como $24,25 > 12,59$ entonces se rechaza la Hipótesis Nula; se acepta la Hipótesis Alternativa H_1 y se concluye que existe evidencia estadística de que el incumplimiento de las obligaciones del empleador, discrimina a las personas discapacitadas en las instituciones del sector público de la ciudad de Ambato.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez realizada la investigación es indispensable precisar las siguientes conclusiones y recomendaciones como fruto del trabajo teórico y práctico, mismo que brindará una idea clara de cómo está el problema de la actividad laboral de los discapacitados en la ciudad de Ambato y que proyecciones de solución se les puede dar:

CONCLUSIONES

- En el Ecuador no existe la cultura de realizar por escrito los contratos, y se lo hace de una forma verbal, donde se viola muchos derechos de los trabajadores y más aún de los discapacitados, por ende no tienen legalizado su relación laboral, lo que no les brinda la posibilidad de tener atención al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- La legislación ecuatoriana no garantiza los principios de los discapacitados en plenitud, les margina de la sociedad, y si por alguna razón son atendidos en Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, su atención es mala y pésima ya que un turno lo entregan a los dos y tres meses.
- Los discapacitados no son informados por sus patrones en una forma clara veraz y oportuna de sus derechos tanto en el sector laboral como en las áreas sociales y de atención prioritaria ante la sociedad, a los que se identifica de una forma errónea como personas especiales que se les debe aislar y no están en capacidad de ejercer la actividad laboral y únicamente están para que se les de patrocinio como personas inútiles.
- No existe un normativo ideal que explique claramente y que garantice el debido proceso de las acciones legales de los discapacitados, en algo el Código de Trabajo ha dado paliativos a al sector vulnerable de los

discapacitados lo que ha llevado a una discriminación y aislamiento total lo que produce un resentimiento social en vulnerado y su familias.

- La sociedad ambateña desconoce a qué se refiere la discapacidad intelectual y sensorial lo que crea un mundo de desigualdad, aislamiento y resentimiento social, entre las personas comunes y corrientes con los discapacitados, creando un mundo de conflicto.

RECOMENDACIONES

Una vez analizado las conclusiones no se pueden dejar escrito la problemática lo que es necesario como académico presentar una serie de recomendaciones o soluciones a cada una de las conclusiones planteadas:

- Capacitar a los trabajadores judiciales en el ámbito laboral sobre los derechos y las garantías que debe brindar el Estado a través del empleador a los discapacitados, principalmente en las clases de contratos y su inscripción en la inspectoría de trabajo.
- Elaborar un proyecto de filosofía y doctrina, fundamentado en principios generales orientados a las personas vulnerables, que garanticen sus derechos en el ámbito laboral, mismos que servirán de considerandos para la Ley de Discapacitados.
- Elaborar un manual didáctico jurídico sobre la información y la comunicación pública y obligatoria del Estado –Patrono al ciudadano – trabajador, en las áreas laborales y del buen vivir.
- Presentar un Proyecto de Reforma al inciso 1 del Artículo. 64 de la Ley Orgánica de Servicio Público, en lo que tiene que ver a las personas con discapacidad, en el debido proceso en las acciones judiciales de cualquier índole, pero principalmente en lo laboral.
- Elaborar un manual didacta y social de conocimiento de las personas con discapacidad tanto en el área intelectual como sensorial, lo que guiará y orientará a la sociedad en general de la importancia social y legal que tiene la inserción de un discapacitado en el ámbito laboral.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Tema de la Propuesta

Proyecto de Reforma al Inciso 1 del Artículo. 64 de la Ley Orgánica Servicio Público.

Datos informativos

Ubicación: Cantón Ambato

Beneficiarios: Discapacitados y grupos vulnerables.

Nombre del responsable: Sani Escobar

Teléfono: 03282-0050 0995909457

Dirección domiciliaria: Cantón Ambato.

Institución: Centros Especializados para personas discapacitadas

Antecedentes de la Propuesta

Una vez realizada la investigación, comprobado las hipótesis y llegado a las conclusiones con sus debidas recomendaciones es indispensable precisar las los antecedentes o aspectos que sirven como base para la presente propuesta o solución que se tiene que dar al problema investigado.

Mismo que brindará una idea clara de cómo está el problema de la actividad laboral de los discapacitados en la ciudad de Ambato y que proyecciones de solución se les puede dar, entonces los principales aspectos que sirven como antecedentes son: Primero plantear una solución acorde con la teoría adquirida en la Universidad misma que sirve como requisito para adquirir el Título de Tercer Nivel (Abogada) conjuntamente con asesores de la Universidad Técnica de Ambato.

En el Ecuador no existe la cultura de realizar por escrito los contratos, y se lo hace de una forma verbal, donde se viola muchos derechos de los trabajadores y más aún de los discapacitados.

Por ende no tienen legalizado su relación laboral, lo que no les brinda la posibilidad de tener atención al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y siguen siendo marginados, discriminados y explotados.

La legislación ecuatoriana no garantiza los principios de los discapacitados en plenitud, les margina de la sociedad, y si por alguna razón son atendidos en Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, su atención es mala y pésima ya que un turno lo entregan a los dos y tres meses por ende es de vital importancia llevar a ejecutar la propuesta planteada.

Los discapacitados no son informados por sus patrones en una forma clara veraz y oportuna de sus derechos tanto en el sector laboral como en las áreas sociales y de atención prioritaria ante la sociedad, a los que se identifica de una forma errónea como personas especiales que se les debe aislar y no están en capacidad de ejercer la actividad laboral y únicamente están para que se les de patrocinio como personas inútiles, los discapacitados son seres humanos dignos y deben ser tratados como tales.

No existe un normativo ideal que explique claramente y que garantice el debido proceso de las acciones legales de los discapacitados, en algo el Código de Trabajo ha dado paliativos a al sector vulnerable de los discapacitados lo que ha llevado a una discriminación y aislamiento total lo que produce un resentimiento social y lo vulnera a su familias.

En relación al tema de investigación observamos que la sociedad ambateña desconoce a qué se refiere la discapacidad intelectual y sensorial lo que crea un mundo de desigualdad, aislamiento y resentimiento social, entre las personas comunes y corrientes con los discapacitados, creando un mundo de conflicto y de irrespeto.

Justificación

Una vez explicado los antecedentes de la propuesta sobre la Reforma del Inciso Nro. 1 del Artículo. 64 de la Ley Orgánica de Servicio Público es necesario dignificar al discapacitado como sujeto de derecho con las mismas garantías constitucionales y bondades aplicadas a los grupos vulnerables, ya que solo así alcanzaremos una sociedad más justa honrada de respeto y menos miserable.

La propuesta en mención es de vital **importancia** ya que servirá para capacitar a los trabajadores judiciales en el ámbito laboral sobre los derechos y las garantías que debe brindar el Estado a través del empleador a los discapacitados, principalmente en las clases de contratos y su inscripción en la inspectoría de trabajo.

El proyecto de reforma es de sumo **interés** ya que toda norma inicia con el análisis y la exposición de principios, políticas, filosofía y doctrina, fundamentados generales orientados al buen vivir de las personas vulnerables, que garanticen sus derechos en el ámbito laboral, mismos que servirán y serán considerandos para la Ley de Discapacitados.

La Reforma del Inciso Nro. 1 Del Artículo. 64 de la Ley Orgánica de Servicio Público es **factible** ya que se cuenta con el asesoramiento de La Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato y se elaborará un manual didáctico jurídico sobre la información y la comunicación pública y obligatoria del Estado –Patrono al ciudadano – Trabajador, en las áreas laborales y del buen vivir. La propuesta tendrá un gran **impacto** por que se visualizará a las personas con discapacidad mismas que estuvieron durante toda su vida en el anonimato incluso sin una documentación legal, al presentar un Proyecto de Reforma al Inciso Nro. 1 del Artículo. 64 de la Ley Orgánica de Servicio Público en lo que tiene que ver a las personas con discapacidad, en el debido proceso en las acciones judiciales de cualquier índole, pero principalmente en lo laboral se dejará precedente de que los discapacitados son sujetos de derechos.

El Proyecto de Reforma al Inciso Nro. 1 del Artículo. 64 de la Ley Orgánica de Servicio Público es **novedoso** ya que se elaborará un manual didáctico y social de conocimiento de las personas con discapacidad tanto en el área intelectual como sensorial, lo que guiará y orientará a la sociedad en general de la importancia social y legal que tiene la inserción de un discapacitado en el ámbito laboral

OBJETIVOS

Objetivo General

Elaborar el Proyecto de Reforma al Inciso Nro. 1 del Artículo 64 de la Ley Orgánica de Servicio Público de la República del Ecuador.

Objetivos Específicos

- Determinar la aplicabilidad de la Reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público al problema planteado en la investigación.
- Elaborar el borrador del proyecto.
- Entregar el Proyecto de Reforma al Pleno de la Asamblea.

Análisis de Factibilidad

Jurídica

La propuesta tiene factibilidad jurídica al tratarse de la elaboración de la reforma al Inciso Nro. 1 del Artículo. 64 de la Ley Orgánica de Servicio Público se puede modificar siguiendo el debido proceso de la estructura de la Ley positiva en el Ecuador.

Primero se iniciará con la iniciativa que en este caso será el estudiante investigador ayudado y asesorado por la Universidad Técnica de Ambato. Luego se buscará un Asambleísta que conjuntamente con las firmas de respaldo necesarias ingresará a la comisión y a los debates correspondientes.

Luego de los debates pertinentes se logrará la aprobación de más de las dos terceras partes para que se apruebe y se pase al ejecutivo y se pondrá el ejecútese.

Por último el ejecutivo lo publicará en el Registro Oficial y se transformará en Ley para todos y todas los ciudadanos del Ecuador y el mundo.

Social

Posee factibilidad social, al ser incremento al beneficio social que va a contribuir con la sociedad entera, puesto que, regularía a las instituciones creadas para velar los derechos constitucionales de los discapacitados, para evitar las transgresiones a la integridad moral y psicológica de las personas que tienen cualquier tipo de discapacidad, de igual manera la administración de justicia, podría sustentarse en este precepto jurídico con la finalidad de regular y sancionar de acuerdo a la situación en que se encuentren los discapacitados para mejorar las condiciones de vida, la formación con relación a valores y alcanzar el Buen Vivir que solicita la Constitución Ecuatoriana.

Política

Decisión política, porque los Jueces que han permitido analizar esta investigación en los Juzgados e Instituciones Jurídicas de Discapacidad tienen poder y facultad de legislar porque nace de los diferentes partidos políticos, toda propuesta dirigida a incrementar, reformar o reglamentar un derecho del discapacitado sometido a análisis y debates de los legisladores, quienes deben dejar de lado toda ideología partidista y unirse en un solo pensamiento político en beneficio de los miembros de la sociedad más aún al tratarse de grupos vulnerables y de doble vulnerabilidad como los discapacitados en el ámbito laboral.

El Proyecto de Reforma se hará para enviar a la Asamblea Nacional de Representantes, su proceso y aprobación.

Fundamentación

Jurídica

En la Carta Magna de la Republica, habla sobre los derechos que tienen los grupos vulnerables y principalmente los discapacitados, y que medidas deben tomar nuestros funcionarios para prever el bienestar de los llamados personas especiales en el ámbito laboral, es así que se enunciará algunos de los Artículos que se encuentran vigentes en la Constitución de la República del Ecuador: (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008)

El proceso de estructuración de la Ley es claro concreto preciso y diáfano que inicia con la iniciativa, el debate en primera y el segundo se realizará de modo impostergable en los treinta días siguientes al año de realizado el primero. La reforma sólo se aprobará si obtiene el respaldo de las dos terceras partes de los miembros de la Asamblea Nacional.

Y cuando una reforma no afecte una restricción en los derechos y garantías constitucionales, ni modifique el procedimiento de reforma de la Constitución de la República del Ecuador tendrá lugar por iniciativa de la Presidenta o Presidente de la República, o a solicitud de la ciudadanía con el respaldo de al menos el uno por ciento de ciudadanas y ciudadanos inscritos en el registro electoral, o mediante resolución aprobada por la mayoría de los integrantes de la Asamblea Nacional.

Axiológica

La propuesta Proyecto de Reforma al Inciso Nro. 1 del Artículo. 64 de la Ley Orgánica de Servicio Público está enmarcado en principios y valores ya que solo con la aplicación del respeto, la consideración, la ayuda, la colaboración, la subsidiariedad, y el de la inclusión laboral se logrará romper las barreras que existen actualmente en la sociedad con el discapacitado, ya que con las constituciones anteriores no eran sujetos de derecho, y estaban expuestas a ser

pordioseros y a incrementar la mendicidad o en el caso de las clases sociales media y altas a incrementar los centros de protección y ayuda a los grupos vulnerables.

Epistemológica.

La Fundamentación Epistemológica es la ciencia o los avances comprobados que ha realizado la sabiduría en beneficio de la sociedad, en el caso de los discapacitados se ha avanzado mucho ya que se tiene grandes sistemas para alcanzar la inclusión del discapacitado en la educación, pero como que esta primera fase quedo incompleta ya que hoy en día existe discapacitados que han llegado a profesionalizarse y no tienen un trabajo, su motivación y esfuerzo se ve truncado en el olvido y la desesperación.

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

REPUBLICA DEL ECUADOR

LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR



Considerando

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en el Capítulo Séptimo del Título IV, dispone que la administración pública constituye un servicio a la colectividad, y se señala las instituciones que integran el sector público y las personas que tienen la calidad de servidoras y servidores públicos;

Que, la Comisión de Legislación y Codificación del Congreso Nacional codificó la Ley Orgánica de Servicio Público.

Que, el numeral 16 del artículo 326 de la Constitución de la República dispone que en las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo;

Que, el artículo 229 de la Constitución de la República establece que serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables.

La Ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.

La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia;

Que, es necesario que todas las servidoras y servidores de las instituciones y organismos que conforman el sector público se rijan por la Ley que regula el servicio público;

Que, es necesario corregir el desorden remunerativo y los desfases en materia de recursos humanos provocados por las excepciones de la Ley vigente y la falta de claridad y efectividad en la aplicación de la norma jurídica; por lo que se requiere su planificación, organización y regulación por parte de la entidad rectora de los recursos humanos y remuneraciones del sector público; Lexis S.A.: Documento digitalizado de la publicación original. Av. Galo Plaza Lasso N47-190 (ex Av. 10 de Agosto) Tel. 022417-421.

Que, la organización de las instituciones del Estado, debe estar regulada por normas de aplicación general para que, en virtud de su cumplimiento, respondan a las exigencias de la sociedad, brindando un servicio público eficaz, eficiente y de calidad.

Que, es necesario sustituir la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, y expedir una Ley que regule el servicio público, a fin de contar con normas que respondan a las necesidades del recurso humano que labora en las instituciones y organismos del sector público; y, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales,

Por las atribuciones conferidas en la Constitución de la República del Ecuador expide lo siguiente.

**EI INCISO NÚMERO 1 DEL ARTÍCULO 64 DE LA LEY ORGÁNICA
DEL SERVICIO PÚBLICO.**

De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas.- Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta Ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

RESUELVE

**REFORMA AL INCISO NÚMERO 1 DEL ARTÍCULO 64 DE LA LEY
ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO.**

REFORMA: De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas.-“Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta Ley que cuenten con más de diez servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad en todas las áreas (físicas, psíquica, intelectuales) o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras.

DISPOSICION FINAL.

Publíquese en el Registro oficial, para el cumplimiento obligatorio nacional.
Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, D. M. en sesión ordinaria del pleno de la Asamblea Nacional de Representantes del Ecuador.

Desarrollada a los.....días del mes de Marzo del 2015

PRESIDENTA DE LA ASAMBLEA NACIONAL DE REPRESENTANTES
DEL ECUADOR

En mi calidad de Secretaria General de la Asamblea Nacional de Representantes del Ecuador CERTIFICO, que la presente reforma fue discutida y aprobada por unanimidad por el pleno de la Asamblea, realizada el ... del mes de..... 2015

SECRETARIA GENERAL DE LA ASAMBLEA NACIONAL DE
REPRESENTANTES DEL ECUADOR

MODELO OPERATIVO DE EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA

FASES	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO
Determinar la aplicabilidad de la reforma al problema planteado en la investigación.	-Establecer la factibilidad de la reforma al inciso 1 del Art. 64 LOSEP. -Discutir con docentes especialistas en el área la factibilidad administrativa para su ejecución.	Crear el inciso determinando la aplicación coherente y bajo parámetros legales en el LOSEP.	- Económicos - Hojas - Libros - Tiempo - Computadora - Impresora	-La Investigadora -Docentes especialistas	3 semanas
Elaboración del borrador del Proyecto de Ley	-Implementar la acción de redacción y evaluación en el inciso propuesto. -Suscribir la motivación pertinente amparada en la normativa suprema e internacional de protección de discapacitados.	Establecer el área técnica administrativa encargada de la adaptación en la interpretación y aplicación técnica de la propuesta.	- Esferos - Libros - Leyes - Hojas - Reuniones - Computadora	La Investigadora	4 semanas
Entregar el Proyecto de Reforma del Artículo expuesto a la Asamblea Nacional	-Contactar a un Asambleísta Provincial para entregar el Proyecto de Ley. -Publicar en el Registro Oficial	Difusión y Supervisión de entes competentes en la sistematización técnica de la motivación en procura de garantizar la aplicación de la propuesta.	- Económico - Llamada telefónica - Charlas - Reuniones	La Investigadora	4 semanas

Cuadro N° 20: Plan Operativo

Fuente: Propuesta

Elaborado por: Sani Escobar

Administración de la Propuesta

Beneficios excepcionales que cumplirán los integrantes involucrados en la Propuesta para cumplir las expectativas esperadas en beneficio para garantizar los derechos laborales de las personas discapacitadas.

Autoridades Universitarias: Aprobar la tesis en general y en particular el Proyecto de Reforma para continuar con el proceso de aprobación.

Asambleísta Provincial: Promueve el ingreso del Proyecto de Reforma a primer debate en el Pleno de la Asamblea Nacional.

Investigador: Socializa la propuesta y coordina su difusión.

Previsión de la evaluación.- Será inicial, procesal, final.

Evaluación inicial: Evaluación del Proyecto de Reforma.

Evaluación del proceso: Valoración del avance de aceptación en la Asamblea Nacional del Proyecto de Reforma.

Evaluación Final: Evaluación de los resultados de la Propuesta de Reforma y su promulgación en el Registro Oficial, para controlar posibles modificaciones al contexto de la propuesta.

GRÁFICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA.

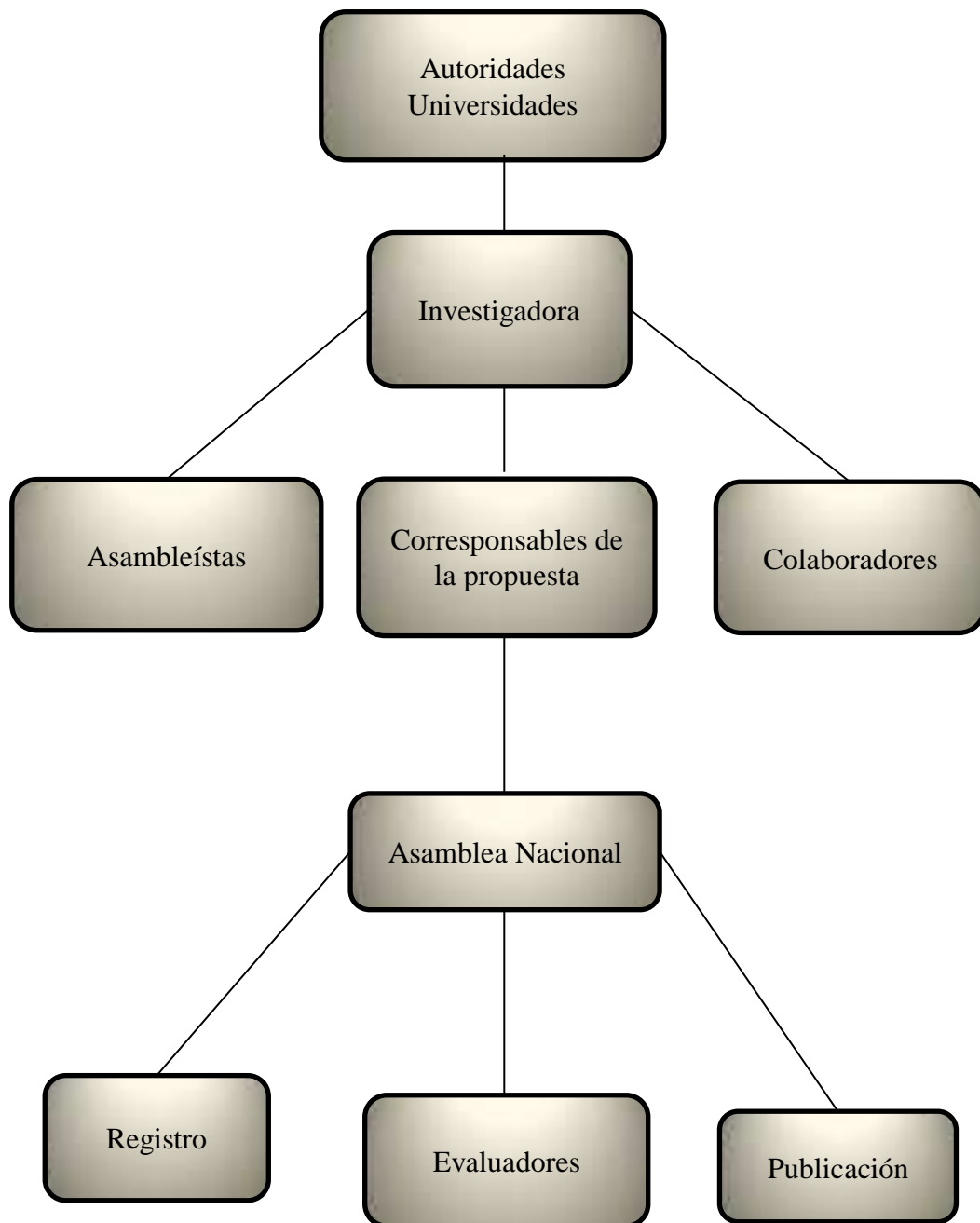


Gráfico N° 17: Gráfico de la administración de la propuesta

Fuente: Propuesta

Elaborado por: Sani Escobar

Plan de Evaluación

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Quiénes solicitan evaluar? 2.- ¿Por qué Evaluar? 3.- ¿Para qué Evaluar? 4.- ¿Qué Evaluar? 5.- ¿Quién Evalúa? 6.- ¿Cuándo Evaluar? 7.- ¿Cómo Evaluar? 8.- ¿Con que Evaluar?	Los responsables del Proyecto Para comprobar la factibilidad del proyecto Para alcanzar los objetivos de la Investigación El avance de la aceptación del proyecto La investigadora. Periodo 2014 Encuestas. Encuestas

Cuadro N° 21: Plan de Evaluación

Fuente: Propuesta

Elaborado por: Sani Escobar

BIBLIOGRAFÍA

- Izurieta Adriana, (2012). *La Arbitrariedad por parte del patrono para emitir los avisos de salida y los derechos del trabajador*. Ambato: privado.
- Alvarez, R. (1996). *El metodo científico*. Madrid: Diaz de Santos.
- Anser, E. (1994). *Historia del Trabajo*. Argentina: Lumen.
- Arias. (2006).
- Código de la Niñez y Adolescencia*. (2003).
- Código de la Niñez y Adolescencia*. (2003).
- Constitución de la República del Ecuador*. (2008).
- Constitución de la República del Ecuador*. (2008).
- Convención sobre los Derechos del Niño*. (s.f.).
- Convenio del Pacto de San José*. (1969).
- Copyright. (27 de 11 de 2014). <http://definición.de/sueldo/>. Obtenido de <http://www.definición.de/sueldo/>
- Deporte, M. d. (2013). *El Deporte y la Discapacidad*. Quito: publico.
- Díaz Gonzalo, ((2012)). *El bajo nivel de capacitación de las personas con discapacidad incide en la inclusión laboral determinada en art. 42 C.T.* Ambato: Privado.
- Ecuador, R. o. (2008). *Recursos humanos*. quito: Registro oficial.
- Egea García, Carlos y Sarabia Sánchez, Alicia. (2003). *Nuevos conceptos y términos de la discapacidad de la OMS*. Madrid: privado.
- Gerencie.com. (27 de 11 de 2014). Obtenido de Gerencie.com: <http://www.gerencie.com/tratamiento-contable-de-los-fondos-y-las-reservas.html>
- Grisolia, J. A. (2001). *Derecho del Trabajo y seguridad social*. Buenos Aires: Epalma.
- Guido, A. (1994). *General Principles of Law*. fundacion wikimedia.
- Hernandez. (2003).
- <http://www.monografias.com>. (20 de 09 de 2000). Recuperado el 18 de 07 de 2014, de Derechos de personas discapacitadas
- Inclusion, M. d. (27 de 11 de 2014). *wikipedia*. Obtenido de

- <http://www.discapacidadonline.com/discapacidad-ecuador-mision-solidaria-manuela-espejo.html>
- Izquierdo, A (28 de 06 de 2012). *Ley-satisface-a-discapacitados*. Recuperado el 20 de 06 de 2014
- Maldonado, J. A. (1974). *Elo Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Moreno, Lenín(15 de 06 de 2012). Recuperado el 20 de 07 de 2014
- Moreno, Lenín. (2010). *Informe de Vicepresidencia del Ecuador*. Ambato: Consejo Provincial.
- Nasso, P. d. (13 de 09 de 2013). *cine.educación*. Recuperado el 18 de 07 de 2014, de fgi.uib.es
- Net, T. (27 de Noviembre de 2013). *Libro Especial Especial Contrato de Trabajo*. Recuperado el 27 de Noviembre de 2014, de <http://www.taringa.net/post/economia-negocios/15269746/Libro-Especial-Ley-Contrato-de-Trabajo.html>: <http://www.taringa.net/post/economia-negocios/15269746/Libro-Especial-Ley-Contrato-de-Trabajo.html>
- P, F. (2001). *Niñosdeformes o Discapacitados*. Roma: privada.
- Personas-discacidad-ecu*. (27 de 06 de 2012). Recuperado el 20 de 07 de 2014
- Personas-Discapacitadas-Ecuador*. (27 de 06 de 2012). Recuperado el 06 de 07 de 2014, de www.discapaciadadonline.com
- Publicaciones, C. d. (2013). *Ley Orgánica de Igualdad y Defenza de las personas con Discapacidad*. Quito: Talleres de la Corporacion de Estudios .
- Publicaciones, C. d. (2014). *Código de Procedimeinto Civil*. Quito: Taller de Estudios de la corporación.
- Publicaciones, C. d. (2014). *Código del Trabajo*. Quito: Taller de la Corporación de estudios.
- Publicaciones, C. d. (2014). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Taller de la Corporación de estudios y publicaciones.
- Publicaciones, C. d. (2014). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito: Talleres de la Corporacion de Estudios y Publicaciones.
- Publicaciones, C. d. (2014). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Quito: Taller de la Corporacion de Estudios y Publicaciones.

- Publicaciones, C. d. (2014). *Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP)*. Quito: Talleres de la Corporación de Estudios y publicaciones.
- Sebastian, D. A. (2012). *El bajo nivel de capacitación de las personas con discapacidad incide en la inclusión laboral determinada en art. 42 C.T.* Ambato : Privado.
- Taylor. (1986).
- Tyler. (27 de 11 de 2014). *Wikipedia*. Obtenido de <http://es.wikipedia.org/wiki/Evaluaci%C3%B3n>
- Unidas, O. d. (2006). *Derecho de las personas con discapacidad*. Washinton: nacional.
- www.gob.mx*. (03 de 06 de 2009). Recuperado el 18 de 07 de 2014 Zorrilla. (1993).

ANEXOS

ANEXOS 1
ENCUESTA

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO ENCUESTA DIRIGIDA:
AUTORIDADES, JUECES, INSPECTORES DE TRABAJO

Instructivo

- Procure ser lo más objetivo y veraz
- Seleccione solo una de las alternativas que se propone
- Marque con una X en el paréntesis la alternativa que usted eligió

DATOS GENERALES

Fecha de Encuesta.....

Nº	Preguntas	Respuestas
1	¿Conoce lo que es un contrato trabajo las con cláusulas para discapacitados?	SI () NO ()
2	¿Conoce usted de casos donde los discapacitados han sido beneficiarios que brinda el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?	SI () NO ()
3	¿Sabe usted cuáles son los principios del trabajador y empleador en relación al discapacitado?	SI () NO ()
4	¿Su empleador le ha informado de las obligaciones de ley en relación al trabajo?	SI () NO ()
5	¿La Constitución garantiza las obligaciones del empleador discapacitado hasta su fiel cumplimiento?	SI () NO ()
6	¿El Código de Procedimiento Civil favorece al empleador en relación al discapacitado?	SI () NO ()
7	¿Sabe usted si el Código de Trabajo dictamina todo lo relacionado sobre los discapacitados?	SI () NO ()
8	¿Entiende usted cuáles son las discapacidades intelectuales?	SI () NO ()
9	¿Las discapacidades psíquicas prohíben trabajar?	SI () NO ()
10	¿Conoce cuáles son las discapacidades sensoriales?	SI () NO ()
11	¿Sabe Cómo se inicia una acción de un discapacitado?	SI () NO ()

Gracias por su colaboración

ANEXO 2

GUÍA DE ENCUESTA PARA ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO

Instructivo

- Procure ser lo más objetivo y veraz
- Seleccione solo una de las alternativas que se propone
- Marque con una X en el paréntesis la alternativa que usted eligió

DATOS GENERALES

Fecha de Encuesta.....

Nº	Preguntas	Respuestas
1	¿Conoce cómo se elabora un contrato de trabajo con una persona discapacitada?	SI () NO ()
2	¿Ha sido usted beneficiario de las bondades que brinda el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?	SI () NO ()
3	¿En el Ecuador se ha legislado para los discapacitados con los principios del trabajador y empleador en forma general?	SI () NO ()
4	¿Su empleador le ha informado de las obligaciones de Ley en relación al trabajo?	SI () NO ()
5	¿La constitución garantiza las obligaciones del empleador con el discapacitado?	SI () NO ()
6	¿Conoce usted a qué se refiere el Código de Procedimiento Civil en relación al discapacitado?	SI () NO ()
7	¿Sabe usted lo que dictamina sobre los discapacitados el Código de Trabajo?	SI () NO ()
8	¿Entiende usted cuáles son las discapacidades intelectuales?	SI () NO ()
9	¿Las discapacidades psíquicas prohíben trabajar?	SI () NO ()
10	¿Conoce cuáles son las discapacidades sensoriales?	SI () NO ()
11	¿Sabe Cómo se inicia una acción de un discapacitado?	SI () NO ()

Gracias por su colaboración

GLOSARIO

- **ACUERDO:** Coincidencia o conformidad de una pluralidad de voluntades sobre un asunto determinado. En materia constitucional, se alude a la confirmación de un nombramiento hecho por el Senado. Es una convención no revertida de carácter legal u oficial como el contrato, pero reconocida por todos. Diccionario Jurídico, Casado Laura, 2.013, pág. 41.
- **ACTA:** Relato en forma escrita de actos, acuerdos, audiencias, reuniones o asambleas de cuerpos colegiados de diversa índole, tribunales, comisiones, etcétera. Constancia otorgada por autoridad competente o administrativa. Diccionario Jurídico, Casado Laura, 2.013 pág. 33.
- **ACTA DE FINIQUITO:** Se conoce con este nombre al documento por medio de la cual un trabajador acepta la liquidación de sus haberes pendientes de pago y, si fuere el caso, de las indemnizaciones las que tiene derecho. Por medio de este documento se aprueba la terminación de la relación laboral, sin que quede por satisfacerse ninguna reclamación del trabajador. Diccionario Jurídico, Casado Laura, 2.013, pág. 136.
- **ARBITRAJE:** Operación simultánea de compra y venta de una misma mercadería en dos plazas diferentes o en la misma plaza pero de distintas mercaderías, o también de la misma plaza pero en momentos diferentes, como cuando se opera en mercado al contado contra mercado a término. Diccionario Jurídico, Casado Laura, 2.013 pág. 78.
- **CONCILIACIÓN:** Acercamiento de las pretensiones de los agentes para arribar una solución razonable. Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social Capón Filas Rodolfo y Giorlandini, Eduardo, 1.999, pág.99.
- **CONFLICTO:** Lo más recio o incierto de un combate, pelea o contienda. Oposición de intereses en que las partes no ceden. El choque o colisión de derechos o pretensiones. Situación difícil, caso desgraciado. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Ossorio Manuel, 2.013, pág. 199.
- **CONTRATO:** Pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada cuyo cumplimiento pueden ser compelidas (Dic.

Acad.). En una definición jurídica, se dice que hay contrato cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Ossorio Manuel, 2.013 pág. 218.

- **CONTROVERSIA:** Larga discusión. Polémica. Litigio. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Ossorio Manuel, 2.013 pág. 229
- **COSA JUZGADA:** Se dice de la que está ejecutoriada. Diccionario Jurídico, Casado Laura, 2.013, pág. 229.
- **DERECHO:** Conjunto sistémico integrado por la realidad social, valores en juego, salida normativa, destinado a transformar la realidad injusta. Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Capón Filas Rodolfo y Giorlandini Eduardo, 1.999 pág. 148.
- **DERECHO LABORAL O TRABAJO:** Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales y contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía, donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción. Cabanellas, Guillermo, Diccionario Enciclopédico De Derecho Usual, XX Edición, 1981, Editorial Heliasta, pág. 128.
- **DISCAPACIDAD:** Se designa con el término de discapacidad a aquella limitación que presentan algunas personas a la hora de llevar a cabo determinadas actividades y que puede estar provocada por una deficiencia física o psíquica. Diccionario Definición ABC, 2.014, pag.560.
- **EMPLEADOR:** Sinónimo de patrono o empresario, por oposición a empleado. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Ossorio, Manuel, 2.013, pág. 365.
- **OBLIGACIÓN:** Compromiso asumido por el pago de una deuda o la ejecución de un servicio. Responsabilidad en la ejecución de una prestación en virtud de un convenio celebrado entre las partes o de acuerdo con normativa legal. Diccionario Jurídico, Casado Laura, 2.013,

pág. 586.

- **PATRÓN:** Empleador o patrono. Persona que contrata a otras para realizar tareas en relación de dependencia en su negocio empresa. Defensor, protector. Persona que emplea obreros en trabajos y oficios. Modelo que sirve de muestra para sacar otra cosa igual. Diccionario Jurídico, Casado Laura, 2.013, pág. 627.
- **PRINCIPIOS:** Principios son, como dice Alonso García, aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que puede darse en otras ramas del derecho. Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Capón Filas Rodolfo y Giorlandini Eduardo, 1.999, pág. 408.
- **RELACIÓN LABORAL:** Vinculación fáctica entre el empleador y el dependiente, con prestación de trabajo, que tiene vigencia aún cuando no se haya producido el pago inmediato de la retribución. Relación laboral. Diccionario Jurídico, Casado Laura, 2.013, pág. 701.
- **SINDICATO:** Es la asociación profesional de trabajadores de primer grado; igualmente lo es la unión o la asociación, distintas denominaciones pero que tienen presupuestos diversos (históricos, personales y profesionales, efectos Jurídicos) Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Capón Filas Rodolfo y Giorlandini Eduardo, 1.999, pág. 463.
- **TRABAJADOR:** El derecho individual del trabajo lo conceptúa como persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones que disponga la ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación. Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Capón Filas Rodolfo y Giorlandini Eduardo, 1.999, pág. 494.
- **TRABAJO:** Sostiene Capón Filas que los derechos constitucionalmente reconocidos parten del supuesto siguiente: el trabajo es antrópico, ya que la esencia del ser humano interviene en su producción y desarrollo, no siendo exterior a él mismo, supuesto que también ha sido tenido especialmente en cuenta por la ley de contrato de trabajo, al sostener que el contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y

creadora del hombre en sí. Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Capón Filas Rodolfo y Giorlandini Eduardo, 1.999, pág. 495.

- **VOLUNTAD:** Libre albedrío o libre determinación. Elección efectuada en virtud de una decisión propia, para la cual se prescinde de la elección hecha por el propio dictamen o gusto, sin atención a otro aspecto o reparo. Disposición o mandato de una persona. Intención, ánimo o resolución de hacer una cosa. Consentimiento, asentimiento. Diccionario Jurídico, Laura Casado, pág. 842.
- **VOLUNTARIO:** Adjetivo. Propio de la voluntad. Libre. Sin necesidad de fuerza ni coacción. Sin deber ni obligación Substantivo. El que se ofrece para hacer algo antes de que le llegue el turno o sea designado por el superior o por sorteo. Soldado voluntario. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Ossorio Manuel, 1.999