



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

Proyecto de Investigación Previo la obtención del Título de Abogado

Tema:

**“ANÁLISIS JURÍDICO DEL DERECHO A LA INCLUSIÓN
LABORAL DE LOS SUSTITUTOS DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD GRAVE COMO SUS REPRESENTANTES.
ALCANCE Y LIMITACIONES”**

“Investigador:

ALEX OLIVER LEMA GUALANCAÑAY

Tutora

Dra. Karina Ruiz Abril

Guaranda-Ecuador

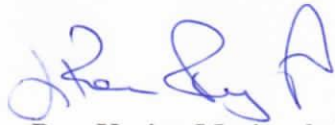
2023

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Doctora Karina Marianela Ruiz Abril en mi calidad de Tutora del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO:** que el señor; **ALEX OLIVER LEMA GUALANCAÑAY:** egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogados de los Tribunales y Juzgados de la República; con el tema: **“ANÁLISIS JURÍDICO DEL DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS SUSTITUTOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD GRAVE COMO SUS REPRESENTANTES. ALCANCE Y LIMITACIONES”;** mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba la misma.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando a las interesadas a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



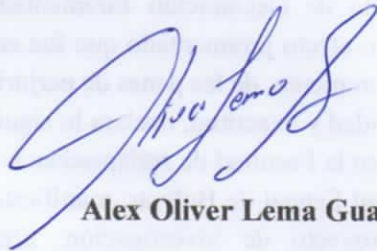
Dra. Karina Marianela Ruiz Abril

Tutora

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo; ALEX OLIVER LEMA GUALANCAÑAY, egresado de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: "ANÁLISIS JURÍDICO DEL DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS SUSTITUTOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD GRAVE COMO SUS REPRESENTANTES. ALCANCE Y LIMITACIONES"; es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de la legislación ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente:



Alex Oliver Lema Gualancañay

Autor



Se otorgó ante mi y en fe de ello
confiero esta Primera copia
certificada, firmada y sellada en 3ra
Guaranda, 27 de Septiembre del 2023

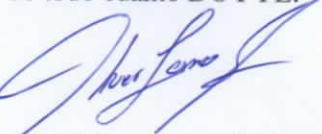


Dr. Hernán Criollo Arcos
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA

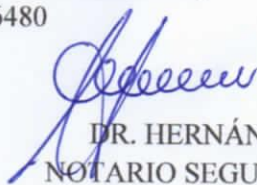


20230201002P01395 DECLARACION JURAMENTADA
OTORGA: ALEX OLIVER LEMA GUALANCAÑAY
CUANTIA: INDETERMINADA
DI 2 COPIAS

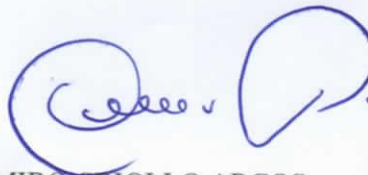
En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día miércoles veintisiete de septiembre de dos mil veintitrés, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece el señor Alex Oliver Lema Gualancañay, por sus propios derechos. El compareciente es de nacionalidad ecuatoriano, mayor de edad, de estado civil soltero, domiciliado en el sector Media Luna, cantón Riobamba, provincia Chimborazo y de tránsito por esta ciudad, con celular número: cero nueve nueve cuatro seis uno cuatro siete nueve seis, correo electrónico: alexislema66@gmail.com; a quien de conocerlo doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agrego a esta escritura como documento habilitante; bien instruido por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarlo procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: "Que previo a la obtención del Título de Abogado en la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente proyecto de investigación, titulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO DEL DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS SUSTITUTOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD GRAVE COMO SUS REPRESENTANTES. ALCANCE Y LIMITACIONES"**; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad". Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que el compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue al compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.



Alex Oliver Lema Gualancañay
C.C. 0604306480



DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA





CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD

Número único de identificación: 0604306480

Nombres del ciudadano: LEMA GUALANCAÑAY ALEX OLIVER

Condición del cedulado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/CHIMBORAZO/COLTA/COLUMBE

Fecha de nacimiento: 8 DE NOVIEMBRE DE 1997

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: HOMBRE

Instrucción: SUPERIOR

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Datos del Padre: LEMA TOCTO ANGEL BERNARDO

Nacionalidad: ECUATORIANA

Datos de la Madre: GUALANCAÑAY PAGALO MARIA LEONOR

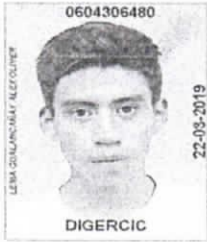
Nacionalidad: ECUATORIANA

Fecha de expedición: 22 DE MARZO DE 2019

Condición de donante: SI DONANTE

Información certificada a la fecha: 27 DE SEPTIEMBRE DE 2023

Emisor: HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS - BOLIVAR-GUARANDA-NT 2 - BOLIVAR - GUARANDA



[Handwritten signature]

N° de certificado: 233-933-62653



233-933-62653

[Handwritten signature of Ing. Carlos Echeverría]

Ing. Carlos Echeverría.
Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación
Documento firmado electrónicamente





ELECCIONES PRESIDENCIALES
PRIMERA Ronda ANTICIPADAS 2023
PRESIDENTA Y POPULARES YASUNÍ Y
CHOCÓ ANDINO



CONSEJO NACIONAL ELECTORAL

CERTIFICADO PROVISIONAL

N° 06021752

Periodo de Vigencia

Desde: 16 de octubre de 2023

Hasta: 12 de febrero de 2024

Al ciudadano/a: **LEMA GUALANCAÑAY ALEX OLIVER**, portador/a de la cédula de identidad, ciudadanía o pasaporte Nro. 0604306480; se le extiende el presente **CERTIFICADO PROVISIONAL**, por no haber sufragado en las "Elecciones Presidenciales, Legislativas Anticipadas 2023 y Consultas Populares: Yasuní y Chocó Andino - Segunda Vuelta", efectuadas el 15 de octubre del 2023; este documento es **VÁLIDO POR 120 DÍAS a partir del 16 de octubre del 2023**, que puede ser presentado en cualquier trámite público o privado y sustituye al Certificado de Votación durante el periodo de vigencia.

La emisión de este certificado no exime el pago de multas por no haber sufragado, integrado las Juntas Receptoras del Voto; y, por no asistir a capacitarse para conformar la Junta Receptora del Voto.



Cod: 6RHYC9TPD


SANTIAGO VALLEJO VÁSQUEZ
Firmado digitalmente por:
SANTIAGO VALLEJO VÁSQUEZ
Fecha: 29/1/2024 14:55:43

Abg. Santiago Vallejo Vásquez MSc.
SECRETARIO GENERAL
CONSEJO NACIONAL ELECTORAL

NOTA: ESTE CERTIFICADO ES GRATUITO


Fecha de emisión: 29 de enero de 2024

la democracia está en ti!


REPÚBLICA DEL ECUADOR
 DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL,
 IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CÉDULA DE
CIUDADANÍA
 APELLIDOS Y NOMBRES
LEMA GUALANCAÑAY
ALEX OLIVER
 LUGAR DE NACIMIENTO
CHIMBORAZO
COLTA
COLUMBE
 FECHA DE NACIMIENTO **1997-11-09**
 NACIONALIDAD **ECUATORIANA**
 SEXO **HOMBRE**
 ESTADO CIVIL **SOLTERO**

No. **060430648-0**



INSTRUCCIÓN **SUPERIOR** PROFESIÓN / OCUPACIÓN **ESTUDIANTE** V4433V4222

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE
LEMA TOCTO ANGEL BERNARDO

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE
GUALANCAÑAY PAGALO MARIA LEONOR

LUGAR Y FECHA DE EMISIÓN
RIOBAMBA
2019-03-22

FECHA DE EXPIRACIÓN
2029-03-22






[Handwritten mark]



Factura: 001-002-000039337



20230201002P01395

NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS

NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTON GUARANDA

EXTRACTO

Escritura N°:	20230201002P01395						
ACTO O CONTRATO:							
DECLARACIÓN JURAMENTADA PERSONA NATURAL							
FECHA DE OTORGAMIENTO:	27 DE SEPTIEMBRE DEL 2023, (11:08)						
OTORGANTES							
OTORGADO POR							
Persona	Nombres/Razón social	Tipo interviniente	Documento de identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que le representa
Natural	LEMA GUALANCAÑAY ALEX OLIVER	POR SUS PROPIOS DERECHOS	CÉDULA	0604306480	ECUATORIANA	COMPARECIENTE	
A FAVOR DE							
Persona	Nombres/Razón social	Tipo interviniente	Documento de identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que representa
UBICACIÓN							
Provincia		Cantón		Parroquia			
BOLÍVAR		GUARANDA		ANGEL POLIVIO CHAVEZ			
DESCRIPCIÓN DOCUMENTO:							
OBJETO/OBSERVACIONES:							
CUANTÍA DEL ACTO O CONTRATO:	INDETERMINADA						


 NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
 NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTÓN GUARANDA



Document Information

Analyzed document	INFORME FINAL ALEX LEMA (2).pdf (D172816022)
Submitted	8/14/2023 6:38:00 PM
Submitted by	
Submitter email	alelema@mailes.ueb.edu.ec
Similarity	8%
Analysis address	kruiz.ueb@analysis.arkund.com

Sources included in the report

Entire Document

Hit and source - focused comparison, Side by Side

Submitted text As student entered the text in the submitted document.

Matching text As the text appears in the source.

Alex R. L.

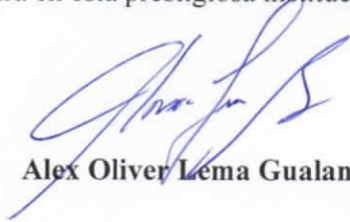
DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación dedico a Dios y además a mis Padres quienes con su esfuerzo y apoyo se han convertido en un pilar fundamental en mi carrera profesional.

Alex

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento en primer lugar a Dios, quien me ha permitido culminar mi carrera profesional. Además, un agradecimiento profundo a mis Padres, quienes me apoyaron en todo momento para poder llegar a la finalización de esta etapa tan importante en mi vida. Un agradecimiento a los Docente y Autoridades de la Universidad Estatal de Bolívar, por darme apertura en esta prestigiosa institución de educación superior.



Alex Oliver Lema Gualancañay

DERECHOS DE AUTOR

Yo Alex Oliver Lema Gualancañay portador de la Cédula de Identidad No 0604306480 en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: "Análisis Jurídico del derecho a la Inclusión laboral de los sustitutos de las personas con discapacidad grave como sus representantes. Alcance y Limitación." Modalidad presencial de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Nombres y Apellidos



Alex Oliver Lema Gualancañay

Contenido

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA.....	I
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA.....	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
CAPITULO I.....	3
1. PROBLEMA.....	3
1.1. Título.....	3
1.2. Resumen.....	3
1.3. Abstract.....	5
1.4. Introducción.....	7
1.5. Planteamiento del Problema.....	8
1.6. Formulación del Problema.....	9
1.7. Hipótesis.....	10
1.8. Variables.....	10
1.9. Objetivos.....	10
1.10. Justificación.....	11
CAPITULO II.....	13
2.1. MARCO TEÓRICO.....	13
2.1.1. Los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.....	13
2.1.2. Importancia Jurídica de los Instrumentos Internacionales para los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	16
2.1.3. La Inclusión laboral de las personas con discapacidad.....	17
2.2. MARCO LEGAL.....	20
2.2.1. Marco Internacional.....	20
2.2.2. Marco Nacional.....	21
CAPITULO III.....	26
3.1. METODOLOGÍA.....	26
3.1.1. Método de la Investigación.....	26
3.1.2. Tipo de Investigación.....	26
3.1.3. Enfoque.....	27
3.1.4. Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	28
Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión.....	28
3.1.5. Población y Muestra.....	29

CAPITULO IV	30
4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	30
4.1.1. Resultados	30
4.1.2. Encuestas	32
4.2. Discusión	41
CAPÍTULO V	44
5.1. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	44
5.1.1. Conclusiones	44
5.1.2. Recomendaciones.....	45
BIBLIOGRAFÍA	46
LEXIGRAFÍA	47

Índice de Tablas

Tabla 1	33
Tabla 2	34
Tabla 3	35
Tabla 4	36
Tabla 5	37
Tabla 6	38
Tabla 7	39
Tabla 8	40

TEMA

**“ANÁLISIS JURÍDICO DEL DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE
LOS SUSTITUTOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD GRAVE
COMO SUS REPRESENTANTES. ALCANCE Y LIMITACIONES”**

CAPITULO I

1. PROBLEMA

1.1. Título

“ANÁLISIS JURÍDICO DEL DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS SUSTITUTOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD GRAVE COMO SUS REPRESENTANTES. ALCANCE Y LIMITACIONES”

1.2. Resumen

En el presente trabajo de investigación titulado “Análisis jurídico del derecho a la inclusión laboral de los sustitutos de las personas con discapacidad grave como sus representantes, alcance y limitaciones” tiene como finalidad realizar un análisis jurídico acerca de la protección de los derechos de las personas con discapacidad grave, quienes por su condición se ven absolutamente imposibilitados de poder trabajar y generar su sustento propio, por el contrario necesitan de familiares cercanos que los cuiden, los protejan y por supuesto que laboren para poder tener el sustento diario para su alimentación, vestuario, medicamento y demás necesidades.

El estado ecuatoriano a través de los tiempos ha ido reconociendo el derecho de las personas con discapacidad, reconociendo la necesidad de clasificarlos como un sector vulnerable y que de acuerdo al grado de discapacidad merece la atención del estado que en primera instancia y a nivel general se la denomina de atención prioritaria; pero realmente muchas veces el grado de discapacidad determina beneficios, ayudas, atención, etc.

Uno de los factores importantes que contempla en su contenido la Ley Orgánica de Discapacidades es la inclusión laboral en todas las instituciones públicas y privadas de personas con discapacidad; pero el problema surge con los derechos de aquellos que tiene

grave discapacidad como cuadriplejia, parálisis cerebral, síndrome de Down, autismo, retardo mental; aquí la ley plantea el reconocimiento del derecho al trabajo de los sustitutos como una garantía y que este grupo social debe estar dentro del porcentaje que obligatoriamente, por mandato legal deben cumplir las instituciones públicas y privada, de contar en su nómina de trabadores con personas en estado discapacitante a quienes se les debe asignar funciones de acuerdo a sus aptitudes.

Este análisis radica en la importancia del cumplimiento de las disposiciones legales constantes en la ley en el sector laboral para proteger los derechos de las personas con discapacidad grave, pues si bien es cierto que están absolutamente limitadas para cumplir funciones y darles responsabilidades, son seres humanos con derechos, los mismos que lógicamente la ley los ha extendido a sus parientes cercanos para poder asegurar su manutención y no sea solo el estado el que responda con bonos y ayudas por estas personas.

La metodología de la investigación es de tipo cualitativa, con el método dogmático e interpretativo de la norma constitucional y legal, pues a través de estos métodos se ofrece una respuesta al problema tratado a partir de lo que produzca la mejor reconstrucción posible permitida por el material jurídico que se tiene a disposición. Además, ya que los hechos o fenómenos sociales estudiados en este trabajo son medibles y cuantificables, mediré y estableceré relaciones causales entre las variables, para explicar el problema de estudio y la realidad social actual.

Palabras Claves: Discapacidad Grave, Sustituto, Equidad, Inclusión Laboral, Protección Integral.

1.3. Abstract

In the present research paper entitled "Legal Analysis of the Right to Employment Inclusion for Substitutes of Individuals with Severe Disabilities as their Representatives, Scope, and Limitations," the aim is to conduct a legal analysis regarding the protection of the rights of individuals with severe disabilities who, due to their condition, are completely unable to work and generate their own livelihood. On the contrary, they require close family members to take care of them, protect them, and, of course, work in order to provide them with daily sustenance for their food, clothing, medication, and other needs.

Over time, the Ecuadorian state has recognized the rights of people with disabilities, acknowledging the need to classify them as a vulnerable sector. According to the degree of disability, they deserve attention from the state, which is generally referred to as priority care. However, in reality, the degree of disability often determines benefits, assistance, care, etc.

One of the important factors included in the content of the Organic Law for Persons with Disabilities is the labor inclusion in all public and private institutions for individuals with disabilities. However, the problem arises with the rights of those who have severe disabilities such as quadriplegia, cerebral palsy, Down syndrome, autism, and mental retardation. Here, the law proposes the recognition of the right to work for substitutes as a guarantee, and this social group must be within the percentage that public and private institutions are legally obligated to fulfill, by having disabled individuals on their payroll, to whom functions should be assigned according to their abilities.

This analysis focuses on the importance of compliance with the legal provisions set forth in the law within the labor sector in order to protect the rights of individuals with

severe disabilities. While it is true that they are severely limited in their ability to perform tasks and assume responsibilities, they are human beings with rights. These rights have logically been extended by the law to their close relatives, in order to ensure their support and prevent the burden of financial assistance for these individuals from falling solely on the state through bonuses and aid programs.

The research methodology is qualitative, using the dogmatic and interpretive method of constitutional and legal norms. Through these methods, a response is provided to the problem addressed based on the best possible reconstruction allowed by the available legal material. Additionally, since the facts or social phenomena studied in this work are measurable and quantifiable, I will measure and establish causal relationships between the variables to explain the problem under study and the current social reality.

Keywords: Severe Disability, Substitute, Equity, Inclusive Employment, Comprehensive Protection

1.4. Introducción

La inclusión laboral es un derecho de las personas con discapacidad de acceder a espacios con igualdad de condiciones para el desarrollo de sus potencialidades; este derecho ha evolucionado a través de los tiempos y se ha ido incrustando en la legislación ecuatoriana como un derecho que en el caso que analizaré en esta investigación va más allá de la persona misma con discapacidad, en el caso del derecho laboral se extiende a sus familiares más cercanos dependiendo del grado de gravedad en la condición discapacitante.

La legislación internacional y nacional ha ido poco a poco reconociendo los derechos de las personas con discapacidad, su derecho a ser incluidos, su derecho a vivir con dignidad y eso es lo que se consigue con uno de los ejes más importantes en la sociedad que es el derecho al trabajo porque a través de este se puede asegurar un sustento para diariamente asegurar vivienda, salud, educación, alimentación que es lo importante para poder sobrevivir día a día.

En el estado ecuatoriano la Constitución del 2008 establece que las personas con discapacidad son un grupo vulnerable y de atención prioritario; además señala que es responsabilidad del estado resguardar su bienestar integral y el cumplimiento de sus derechos.

Hoy por hoy, dentro del enfoque de derechos humanos se entiende a la discapacidad desde una visión integral de la persona y su relación con el entorno.

El Informe Mundial sobre la Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud – OMS (2011) dice: “La Discapacidad es parte de la condición humana. Casi todas las personas tendrán una discapacidad temporal o permanente en algún momento de sus

vidas, y los que sobrevivan y lleguen a la vejez experimentarán cada vez más dificultades de funcionamiento”. (www.oms.com).

La Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 6 dice: “Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento”

La Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU 2007 y ratificada por nuestro país en el año 2008) señala en el Artículo 1: “Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás

La Ley Orgánica de Discapacidades además establece “Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.” (LOD, 2019, pág. 34).

1.5. Planteamiento del Problema

Las personas con discapacidad son parte de la sociedad y por ende del estado y es así que conforme a su situación se han ido dictando normas que las protegen y que hacen efectivos sus derechos que constitucionalmente han sido proclamados; entre los cuales se

encuentra el derecho al trabajo para así poder sobrevivir y tener sustento para alimentación, vestuario, etc.

El artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades determinan: “Art. 48.- Sustitutos.- Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.

Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento. Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido. En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento.” (LOD, 2019, pág. 36).

A pesar de que las disposiciones legales están firmes y son conocidas, muchos empleadores se niegan a cumplirlas y a que se respete los derechos de las personas con discapacidad; en el caso de los sustitutos es más preocupante en virtud de que no se aplica o no es reconocido por las instituciones contratantes.

1.6. Formulación del Problema

¿Se respeta la inclusión laboral de los sustitutos de las personas con discapacidad grave en las entidades públicas y privadas en el estado ecuatoriano?

1.7. Hipótesis

¿Ampliar y especificar la normativa con respecto a los derechos de los sustitutos de las personas con discapacidad grave protegería el bienestar integral de estas?

1.8. Variables

Variable Independiente

Ampliar y especificar la normativa en lo que respecta a los derechos de los sustitutos.

1.8.1. Variable Dependiente

Derecho laboral de los sustitutos de las personas con discapacidad grave.

1.9. Objetivos

1.9.1. Objetivo General

Realizar un análisis jurídico del derecho de los sustitutos a ser parte del grupo de inclusión laboral dentro del porcentaje de trabajadores con discapacidad que deben cumplir entidades públicas y privadas, con la finalidad de determinar el alcance y las limitaciones que se presentan.

1.9.2. Objetivos Específicos

- 1.** Analizar la figura jurídica de los sustitutos constante en la Ley Orgánica de Discapacidades
- 2.** Realizar un análisis jurídico de la inclusión laboral de los sustitutos de las personas con discapacidad grave en las instituciones públicos y privados.
- 3.** Determinar los nudos críticos en el cumplimiento del derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las entidades públicas y privadas

1.10. Justificación

La exigibilidad de los derechos de las personas con discapacidad, implica partir del reconocimiento de los derechos humanos y la normativa internacional y nacional que se enmarca en ellos, para la garantía de los mismos en igualdad de condiciones con todas las personas. De ahí la importancia de reconocer la necesidad del respeto de los derechos de las personas con discapacidad, como un grupo de atención prioritaria de nuestro país, y entre ellos los derechos laborales que resaltan la inclusión vinculada a la productividad y dignificación de las personas con discapacidad.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 aprobada en la Asamblea General de las Naciones Unidas, proclamó que “los derechos son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición” ; es decir, todos y todas tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Es importante tener presente que las personas tienen un valor absoluto en sí al que llamamos dignidad y al ser ésta la base de dónde nacen los derechos humanos, nace, por ende, la necesidad de respetar la dignidad de todos los seres humanos independientemente de sus características particulares y de su diversidad, por tanto, los derechos humanos siempre prevalecerán sobre los derechos económicos, políticos o sociales. Todas las personas tenemos las mismas necesidades básicas que deben ser atendidas para que podamos desarrollar una vida digna. Para vivir bien se necesita que se garantice la seguridad, que se respete la autonomía, que haya libertad, que se promueva la igualdad y que se garantice la justicia y la solidaridad. Éstos son los grandes valores que fundamentan una vida en común satisfactoria y adecuada. Los derechos humanos sirven para conseguir que estos valores se hagan realidad. Reconocer la existencia de derechos

humanos es aceptar que cualquier persona puede exigir algunas cosas importantes y necesarias para vivir. Por ejemplo, todos podemos exigir que se respete nuestra vida, que no se nos maltrate, que se garantice nuestra libertad, que se nos trate igual que a los demás, que se nos ofrezcan medios para cuidar de nuestra salud y recibir educación.

El crecimiento económico y las economías de subsistencia no siempre han dado lugar a la igualdad social de las poblaciones como es en el caso de los países en vías de desarrollo y más específicamente de los grupos minoritarios, con menor poder y menos recursos económicos. Las personas con discapacidad, por ser parte de los grupos minoritarios, se enfrentaban a numerosas modalidades de exclusión que, mediante la adopción de instrumentos internacionales, han permitido que los Estados alcancen mejores niveles de inclusión en la sociedad y la fijación de normas que garanticen los derechos de esta población.

CAPITULO II

2.1. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación he considerado necesario apoyarme en la siguiente temática:

2.1.1. Los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad

Para abordar temas de discapacidad es necesario puntualizar los derechos humanos pues son los derechos que tenemos básicamente para existir son universales y estos no discriminan nacionalidad, etnia, religión, origen nacional; puesto que son indispensables para la vida y son inherentes a nosotros. Estos derechos contemplan el derecho a la vida, al trabajo, a la educación, a formar una familia, a la salud, a la libertad en todas sus expresiones, entre otros.

La Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948 oficializó la Declaración de los Derechos Humanos, siendo adoptado por todos los países miembros; constituyéndose prácticamente en el primer documento universal de protección de los derechos fundamentales de los seres humanos en el planeta, esta estructura por 30 artículos que hacen un señalamiento preciso de todo aquello que los países deben incorporar como bandera de protección de derechos en sus legislaciones empezando por sus constituciones.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos conjuntamente con el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos; y, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales componen la Carta Universal de los Derechos Humanos.

Los Derechos Humanos se rigen por el principio de Universalidad que constituye el núcleo del mismo y que determina que absolutamente todos los seres humanos sobre

el planeta sin distinción alguna tenemos el mismo derecho a gozar de estos; además hay que puntualizar que estos son inalienables pues no se los puede enajenar, ni negociar están ahí y por lo tanto deben ser respetados por todas las naciones, sus gobernantes y gobernados.

Además, cabe señalar que otra de las características de los Derechos Humanos por su esencia de fundamentales es que son indivisibles pues no pueden dividirse; además son interdependientes pues el ser humano los goza en conjunto y es así como deben ser respetados en su más amplio espectro.

En cuanto a los Derechos Humanos de las personas con Discapacidad Biel Portero enfatiza:

“En el marco jurídico internacional, las Naciones Unidas han desarrollado, prácticamente desde sus inicios, una importante labor para el reconocimiento y promoción de los derechos de las personas con discapacidad. En ese sentido, cabe destacar el liderazgo que la Organización ha ejercido en la regulación internacional de estos derechos, cuyo impulso ha servido de estímulo a los Estados y a otras organizaciones internacionales para ofrecer una respuesta jurídica a la realidad de la discapacidad.

No obstante, los esfuerzos que históricamente han realizado las Naciones Unidas son de muy variada naturaleza, pues abarcan desde las medidas de carácter meramente asistencial hasta las más modernas tendencias, que conciben la discapacidad como cuestión de derechos humanos. Esta evolución en el tratamiento jurídico de la discapacidad ha alcanzado su punto culminante con la reciente adopción y entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.” (Biel, 2011, pág. 1)

Como lo menciona el autor las personas con discapacidad han merecido especial atención por parte de los organismos internacionales; principalmente por las Naciones Unidas y es así que existen varios instrumentos internacionales que se han sido adoptados y ratificados por países miembros de la organización buscando una respuesta jurídica a esta necesidad social como el autor mismo lo menciona.

Uno de los importantes avances ha sido el reconocimiento a la inclusión laboral como el derecho medular para la consecución de recursos personalmente en pro de una vida digna. EL Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; determina:

- “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.”(ONU, 1948, pág. 3).

Aquí se puntualiza el derecho al trabajo y a la protección contra el desempleo este es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. En la realización progresiva de este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para existan oportunidades de empleo productivo. Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación

con todos los aspectos del trabajo. El trabajo forzoso está prohibido por el derecho internacional.

2.1.2. Importancia Jurídica de los Instrumentos Internacionales para los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Los instrumentos Internacionales que se ha promulgado a lo largo de la historia para proteger, promover y asegurar el goce pleno en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para las personas con discapacidad y así promover el respeto inherente a su dignidad, a su forma de vida.

Biel citando a Quinn y Degenner; dice: “Como seres humanos, las personas con discapacidad son titulares de todos y cada uno de los derechos reconocidos en los tratados generales de derechos humanos. La universalidad de los derechos incluidos en estos instrumentos implica que cualquier persona, con independencia de su discapacidad, debe poder ejercerlos y verlos respetados. Sin embargo, al igual que ha sido reconocida la especificidad de determinadas situaciones o grupos de personas, no ha ocurrido lo mismo con las personas con discapacidad, de forma que en los tratados generales de derechos humanos no hay, con la excepción del artículo 23 de la Convención sobre los Derechos del Niño y, obviamente, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, referencia alguna a la discapacidad” (Biel, 2011, pág. 25)

De la misma manera el autor Biel dice: “Comenzando por la Carta de Derechos Humanos, formada por la Declaración Universal de Derechos Humanos [86], el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos [87], puede aseverarse que la discapacidad fue totalmente ignorada en sus preceptos. No obstante, la redacción de los diferentes artículos permite su aplicación a cualquier persona, tenga o no una discapacidad. El artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que "todos los seres humanos

nacen libres e iguales en dignidad y derechos", lo que implícitamente significa que las personas con discapacidad gozan de los mismos derechos que cualquier otra persona” (Biel, 2011, pág. 25)

Se puede deducir que la relevancia de los tratados internacionales que especiales para reconocer un trato especial y los derechos humanos de las personas con discapacidad es trascendental en tanto y en cuanto sin estas especificaciones únicamente se puede reclamar equidad, igualdad, pero no aplicabilidad de la norma concreta.

2.1.3. La Inclusión laboral de las personas con discapacidad

Ecuador es un país muy diverso a pesar de ser un país pequeño hoy en día Ecuador cuenta con políticas que respaldan que este grupo de personas con capacidades diferentes gocen de los mismos derechos y obligaciones al igual que el resto de población por lo que al hablar de inclusión hablamos al respeto de los derechos humanos como es la educación, salud, empleo, Ordoñez (2011) manifiesta que para lograr una verdadera inclusión laboral debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional para garantizar el acceso y permanencia en su lugar de trabajo respetando su individualidad y tipo de discapacidad.

El Ministerio de Relaciones laborales ecuatoriano (MRL, 2013, pág. 47) nos da la siguiente definición. Inclusión Laboral: Empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna. Para impulsar la inclusión laboral las empresas tanto públicas como privadas están en la obligación de adecuar los puestos de trabajo como infraestructura, ayudas técnicas, escenarios y ambientes en donde se va a desenvolver dicha persona, por lo que la responsabilidad empresarial es de

suma importancia a través de las buenas practicas inclusivas para la inclusión estableciéndose una relación socio laboral entre estos dos actores.

En el Ecuador Torres (2017) manifiestan que se limita dar lugar a la inclusión laboral por la falta de formación académica debido al bajo nivel educativo que impiden la formación y capacitaciones de estos grupos vulnerables, por otro lado, la falta de compromiso y respeto a las políticas inclusivas de las empresas que presentan resistencia a la contratación de personas con capacidades diferentes provocando exclusión. Sin embargo, en los últimos años en Ecuador con las políticas públicas inclusivas la realidad que vivían en años anteriores las personas con discapacidad ha cambiado progresivamente en su artículo 43 del Código de Trabajo manifiesta que tanto el sector público como el privado que cuente con más de 25 trabajadores está obligado a la contratación de al menos el 2% de personas con discapacidad y el incumplimiento de esta normativa será sancionada.

Los autores del artículo “La inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en el Ecuador”, Amarylis Imacaña y Jorge Villacrés; afirman “A pesar que, la inclusión laboral de las personas con discapacidad es un tema de interés y preocupación por parte de las autoridades, se ha realizado un gran esfuerzo para que la inclusión laboral de estas personas sea realmente del interés colectivo y no haya criterios divididos, sin embargo, existen casos donde esto resulta todo lo contrario. Vale la pena recalcar que, a pesar de haber tenido pequeños avances, todavía no se le ha dado la importancia que, realmente amerita para lograr el total cumplimiento, ya que existen ciertas barreras que impiden mejorar el estilo de vida del discapacitado en el contexto social en cual se desenvuelven y lograr así suplen hay efectiva participación e inserción” (Aymacaña & Villacrés, 2022, pág. 1).

Lo planteado nos da una idea clara en el estado en el que se encuentra la denominada “Inclusión Laboral” en la Ley Orgánica de Discapacidades; debiendo dejar constancia que nada se dice de los sustitutos en la literatura y muy poco en la normativa existente.

2.2. MARCO LEGAL

2.2.1. Marco Internacional

- a) La Declaración Universal de los Derechos Humanos 10 de diciembre de 1948
- b) La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo, ONU 13 de diciembre del 2006
- c) La Declaración de los Derechos del Retrasado Mental de 20 de diciembre de 1971 ONU; que más bien constituye un modelo médico de discapacidad y la declaratoria de necesidad de ayuda para el cuidado de estas personas.
- d) Declaración de los Derechos de los Impedidos 1975 ONU
- e) El Programa de Acción Mundial para los Impedidos 181 ONU.
- f) Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, 1987 ONU; cuya finalidad era combatir todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

2.2.2. Marco Nacional

a) Constitución de la República del Ecuador 2008; Registro Oficial No.449 de 20 de octubre del 2008

- **Art. 11 numeral 2** el principio de equidad en el ejercicio de los derechos constitucionales
- **Art. 35** declara a las personas con discapacidad como grupo de atención prioritaria
- **Art. 42** asistencia humanitaria y preferente para las personas con discapacidad
- **Art. 47.-** El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

Numeral 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

b) Ley Orgánica de Discapacidades, Registro Oficial No. 796 de 25 de septiembre del 2012

- **Artículo 47.- Inclusión laboral.** - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. En

los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la persona con discapacidad.

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley.

Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.

- **Artículo 48.- Sustitutos.** - Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el

reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.

Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento.

Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento.

- **Artículo 49.- Deducción por inclusión laboral.-** Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley.

Se podrán constituir centros especiales de empleo públicos o privados con sujeción a la Ley integrados por al menos un ochenta por ciento (80%) de trabajadores con discapacidad, los mismos que deberán garantizar condiciones adecuadas de trabajo. Para el efecto, las autoridades nacionales competentes

en regulación tributaria y los gobiernos autónomos descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros.

- **Artículo 50.- Mecanismos de selección de empleo.** - Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad.

Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación.

La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad.

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

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

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

Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo,

cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional

c) Guía de Derechos Humanos, Inclusión Laboral y Buenas Prácticas para las Personas con Discapacidad.

Construido por el Ministerio de Relaciones Laborales en aquel entonces y el Consejo Nacional de Discapacidades en el año 2013 y que aún se encuentra vigente.

CAPÍTULO III

3.1. METODOLOGÍA

3.1.1. Método de la Investigación

En el presente capítulo se establecerá el tipo de investigación, el enfoque de la misma, técnicas y herramientas utilizadas; a través de los siguientes métodos:

- **Deductivo:** Utilicé el método deductivo ya que el campo de acción de la investigación objeto de estudio se basa en aplicar los conocimientos generales para aplicarnos en este caso específico
- **Dialéctico:** Porque constituye el método científico de conocimiento del mundo. Proporciona al hombre la posibilidad de comprender los más diversos fenómenos de la realidad. El método dialéctico al analizar los fenómenos de la naturaleza, de la sociedad y del pensamiento permite descubrir sus verdaderas leyes y las fuerzas motrices del desarrollo de la realidad.
- **Científico.** - Se aplicó este método científico para mi investigación porque me valí de métodos técnicos, como la entrevista, las encuestas aplicadas a los actores en el lugar en donde se desenvuelve esta investigación.

3.1.2. Tipo de Investigación

El nivel de la presente investigación se determina por el tipo de investigación; que en este caso y conforme a la normativa de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Política es: Básica, Descriptiva y Explicativa.

- a) **Es Básica:** Está se utilizó porque se ocupa de la generalización de una teoría en una rama del conocimiento; cuyo propósito es generar datos que confirmen o refuten la tesis inicial del estudio
- b) **Es Descriptiva:** en virtud de que en el presente trabajo se describe de manera exhaustiva y completa el fenómeno estudiado y una porción de la realidad;

acercándome así a lo que exponen los entendidos en investigación, se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos.

El mexicano Hernández Sampieri, investigador experto y escritor dice que la finalidad es especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Hernández et al, 2014).

- c) **Es Explicativa:** Porque en el desarrollo de la investigación se establece una relación entre causa y efecto del tema propuesto en la presente investigación.

3.1.3. Enfoque

Para determinar el enfoque de este trabajo de investigación es necesario hacer referencia a lo planteado por Hernández; quien afirma que a través de la historia de la ciencia surgieron varias corrientes de pensamiento como el empirismo, el materialismo dialéctico, el positivismo, la fenomenología, el estructuralismo, y diversos marcos interpretativos, como el realismo y el constructivismo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Enfoque Cuantitativo: se asocia a la tradición positivista, que concibe la realidad social como una estructura objetiva. Los hechos o fenómenos sociales estudiados en este trabajo son medibles y cuantificables. A través de estos métodos medí y establecí relaciones causales entre las variables, para explicar el problema de estudio y la realidad social actual.

3.1.4. Técnicas e Instrumentos de Investigación

LA ENTREVISTA. - Esta técnica de investigación permite obtener resultados o datos relevantes para la presente investigación, ya que se confeccionó un cuestionario de preguntas previamente elaboradas, con el fin de ejecutar una conversación recíproca entre el entrevistado y entrevistador, en razón de que el universo o población es pequeño y manejable.

LA ENCUESTA: Este instrumento aporta con datos obtenidos sobre una muestra poblacional del cantón Guaranda Provincia de Bolívar acerca del conocimiento de la Norma y su aplicabilidad a nivel local. Se la realizó en base a ocho preguntas a un grupo de 50 personas con discapacidad del Cantón Guaranda.

LECTURA CIENTÍFICA. - Realicé el análisis lógico jurídico y comparativo de los libros, y más instrumentos que sirven de fuente de consulta, en la que se deducen las diferentes doctrinas, criterios de autores y la jurisprudencia o vivencia histórica ecuatoriana y comparada, que permitió sustentar mi investigación académica y proponer soluciones viables y aplicables al problema en cuestión.

ANÁLISIS DEL MARCO LEGAL: Analice de manera minuciosa el marco legal que respalda la normativa y su cumplimiento, el proceso de creación de la normativa parte de la investigación y sus formas de aplicabilidad a nivel local.

Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión

Se procederá a entrevistar a 4 empleadores tanto de entidades públicas como entidades privadas en el cantón Guaranda con la finalidad que emitan su apreciación objetiva con respecto al Derecho de la inclusión laboral de los sustitutos desde la óptica de los empleadores.

En lo que respecta a las encuestas se las aplicara a 50 ciudadanos del cantón Guaranda pertenecientes a la asociación de personas con discapacidad para obtener una información más objetiva y concreta del tema que se investiga.

3.1.5. Población y Muestra

- 2 empleadores del sector privado
- 2 empleadores del sector público
- 50 personas con discapacidad.

CAPITULO IV

4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.1. Resultados

Entrevista

De las entrevistas realizadas, se puede concluir:

Entrevistados: Ab. Paúl Aroca Director Distrital MIES

Lic. Jenny Núñez Directora Distrital de Salud

Pregunta No. 1

¿Las personas con discapacidad grave tienen derechos humanos?

Todas las personas gozamos de la protección de los derechos humanos, más aún aquellas que por alguna condición les toca día a día lidiar con una condición que nos les permite desenvolverse normalmente. Las personas con discapacidad grave incluso deberían tener más atención estatal por cuanto su condición física, psicológica, mental en varios casos no les permite acudir solos a sus consultas médicas por ejemplo, para su recreación necesitan que alguien esté pendiente de ellos, para el cuidado personal de la misma manera; esta condición de discapacidad grave es determinante para que una persona que la padezca incluso sea asistido por otro ser humano que por lo general es un familiar hasta el final de sus días. Por lo tanto, los derechos humanos son para todos y con especial importancia para las personas que tengan una discapacidad grave.

Pregunta No. 2

¿Se reconoce el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

En el Ecuador se ha desarrollado diferentes políticas públicas de protección a las personas con discapacidad, especialmente desde que se designó por elección popular a una persona con discapacidad, recordemos que Lenin Moreno fue Vicepresidente y luego

Presidente de la República del Ecuador y es desde aquel entonces que la atención a las personas con discapacidad se visibilizó al punto de promulgar en el año 2012 una Ley Orgánica de Discapacidades con contenido más incluyente y hasta protector para las personas con discapacidad; se crearon brigadas médicas, bonos. Pero lo importante es que a parte de las ayudas ya se consideró la inclusión laboral en esta Ley de carácter especial para las personas con discapacidad conforme a sus aptitudes e incluso se

Pregunta No. 3

¿Sabe usted a quienes reconoce como sustitutos la Ley Orgánica de Discapacidades?

La palabra sustituto debe estar establecida en la ley, pero para cuestiones de importación de vehículos, exoneración de impuestos que es un beneficio con el que cuentan las personas con discapacidad, pero para beneficios directos como atención en salud, bonos, etc. no se considera sustitutos sino a la misma persona. Se sobre entiende un nivel de representación

Pregunta No.4

¿Tienen derecho a protección estatal las personas con discapacidad grave?

Por supuesto que sí, en el caso del ministerio de Inclusión Social y Económica existen ayudas técnicas como el caso del Bono Joaquín Gallegos que existe desde el Gobierno de Correa y en salud es prioridad a tender a personas con discapacidad grave por su condición misma, rehabilitaciones, tratamientos que estén al alcance.

Pregunta No. 5

¿Cómo funciona legalmente el derecho a la inclusión laboral de los sustitutos de personas con discapacidad grave?

En este punto no dan mucha información por desconocimiento los entrevistados.

Pregunta No. 6

¿Se respeta la estabilidad laboral de los sustitutos?

Manifiestan que conocen de la estabilidad laboral para las personas con discapacidad, también el permiso legal que tienen los familiares en su trabajo para su cuidado, pero que desconocen la figura jurídica de los sustitutos en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad por esto no pueden aportar mayor cosa.

4.1.2. Encuestas

En lo que respecta a las encuestas se las aplicó a 50 personas con discapacidad del Cantón Guaranda; este grupo poblacional día a día siente en las diversas circunstancias si se cumplen o no con sus derechos y es así que aportaron con sus respuestas objetivas para la construcción de este trabajo de investigación.

Las encuestas constituyen un complemento fundamental en el trabajo investigativo, más aún cuando el grupo poblacional escogido son un grupo poblacional que sabe y conoce acerca del tema que se investiga.

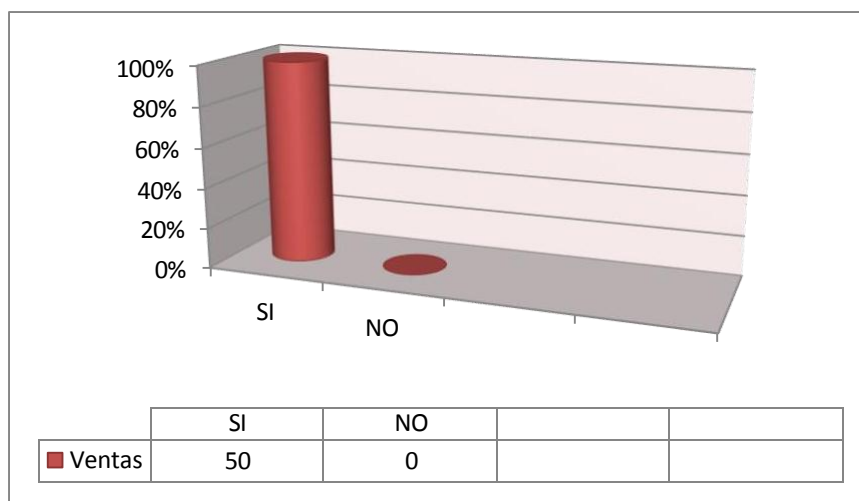
PREGUNTA 1

¿Tiene usted conocimiento de lo que es el derecho a la inclusión laboral para las personas con discapacidad?

Tabla 1

SI	NO	%
50	0	100%

Gráfico No. 1



Investigador: Alex Oliver Lema Gualancañay

Población: Personas con Discapacidad del Cantón Guaranda Provincia

Bolívar

ANÁLISIS: Todos los encuestados dan una respuesta positiva al interrogante planteado y dicen que si saben lo que significa el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

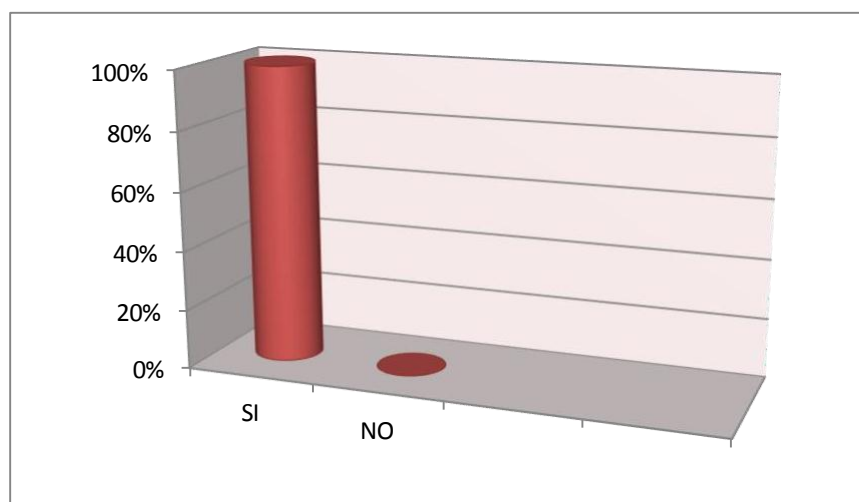
PREGUNTA 2

¿Conoce usted la existencia de la figura jurídica de los sustitos de las personas con discapacidad severa en el derecho a la inclusión laboral?

Tabla 2

SI	NO	%
50	0	100%

Gráfico No. 2



Investigador: Alex Oliver Lema Gualancañay

Población: Personas con Discapacidad del Cantón Guaranda Provincia

Bolívar

ANÁLISIS: La totalidad de los encuestados manifiestan que si conocen existencia de la figura jurídica de los sustitos de las personas con discapacidad severa en el derecho a la inclusión laboral

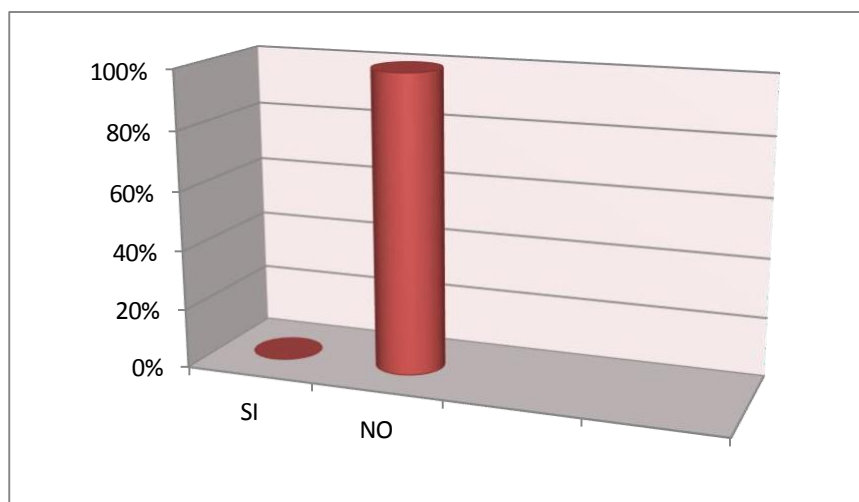
PREGUNTA 3

¿Conoce usted si las instituciones públicas y privadas cumplen con el porcentaje de inclusión laboral legalmente establecido?

Tabla 3

SI	NO	%
0	50	100%

Grafico No. 3



Investigador: Alex Oliver Lema Gualancañay

Población: Personas con Discapacidad del Cantón Guaranda Provincia

Bolívar

ANÁLISIS: Todos los encuestados responden que **las instituciones** públicas y privadas No cumplen con el porcentaje de inclusión laboral legalmente establecido; situación alarmante en virtud de la inobservancia si se comprueba que está afirmación dada por este grupo de personas con discapacidad es verídica.

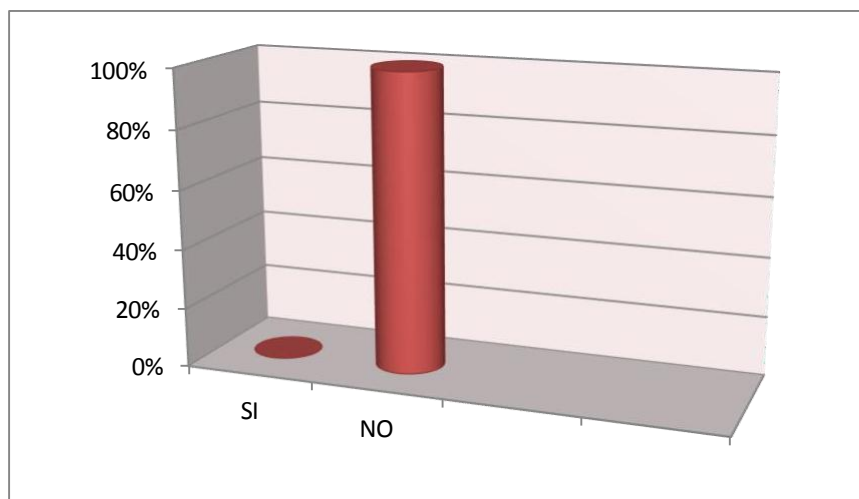
PREGUNTA 4

1.- ¿Considera usted que hay inclusión laboral para las personas con discapacidad en nuestro país?

Tabla 4

SI	NO	%
0	50	100%

Grafico No. 4



Investigador: Alex Oliver Lema Gualancañay

Población: Personas con Discapacidad del Cantón Guaranda Provincia

Bolívar

ANÁLISIS: Indiscutiblemente todas las personas encuestadas contestan enfáticamente que no hay inclusión laboral en nuestro país para las personas con discapacidad.

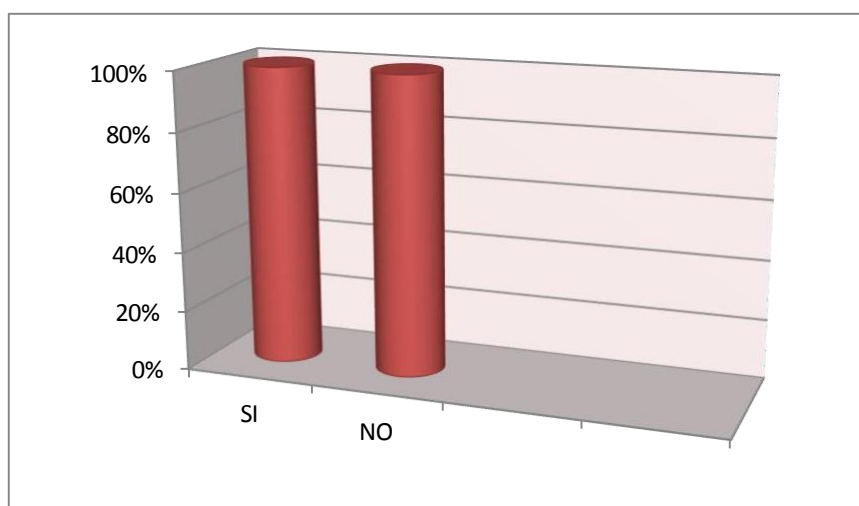
PREGUNTA 5

¿Considera usted que existen oportunidades laborales para personas con discapacidad en el país?

Tabla 5

SI	NO	%
10	40	100%

Grafico No. 5



Investigador: Alex Oliver Lema Gualancañay

Población: Personas con Discapacidad del Cantón Guaranda Provincia

Bolívar

ANÁLISIS: Apenas diez de los cincuenta encuestados creen que las personas con discapacidad tienen oportunidades laborales; mientras que cuarenta piensan que no. Esto nos da un parámetro claro en el campo de la investigación de cómo está la inclusión laboral.

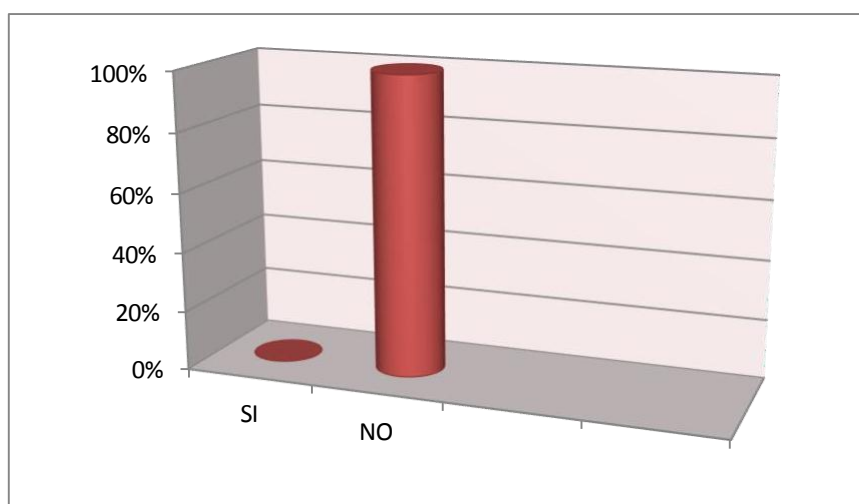
PREGUNTA 6

¿Conoce usted sustitutos de personas con discapacidad grave en la inclusión laboral?

Tabla 6

SI	NO	%
0	50	100%

Grafico No. 6



Investigador: Alex Oliver Lema Gualancañay

Población: Personas con Discapacidad del Cantón Guaranda Provincia

Bolívar

ANÁLISIS: La respuesta es negativa y el cien por ciento de los encuestados contestan que no conocen sustitutos en el tema de inclusión laboral, esta se complementa con las respuestas anteriores en virtud de que ni siquiera saben que es un sustituto

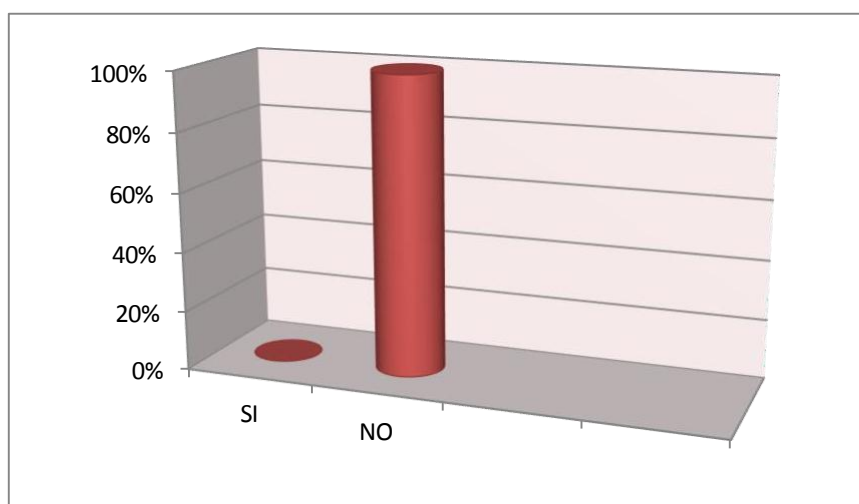
PREGUNTA 7

¿Cree usted que existe un alto números de personas con discapacidad grave en la localidad?

Tabla 7

SI	NO	%
0	50	100%

Grafico No. 7



Investigador: Alex Oliver Lema Gualancañay

Población: Personas con Discapacidad del Cantón Guaranda Provincia

Bolívar

ANÁLISIS: Los cincuenta encuestados contestan firmemente que en la localidad no existen muchos habitantes con discapacidad grave.

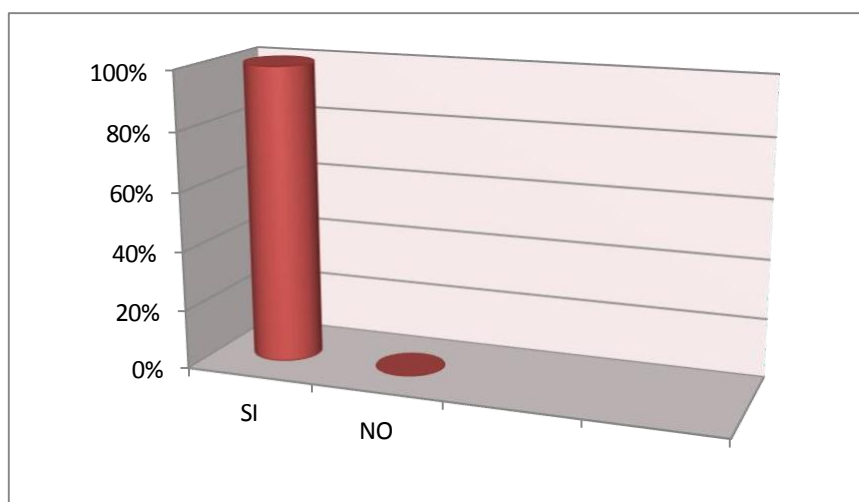
PREGUNTA 8

¿Considera usted que debería extenderse la normativa en el derecho laboral hacia los familiares de las personas con discapacidad grave de manera más específica??

Tabla 8

SI	NO	%
50	0	100%

Grafico No. 8



Investigador: Alex Oliver Lema Gualancañay

Población: Personas con Discapacidad del Cantón Guaranda Provincia

Bolívar

ANÁLISIS: Las personas con discapacidad encuestas responden afirmativamente ante el planteamiento que debería extenderse la normativa en el derecho laboral hacia los familiares de las personas con discapacidad grave de manera más específica.

4.2. Discusión

En esta investigación enfocada en realizar un análisis jurídico de los derechos de los sustitutos de personas con discapacidad severa dentro de la inclusión laboral he procedido a realizar el análisis en primera instancia de lo que es una discapacidad, los tipos de discapacidad desde la perspectiva de la ciencia, la medicina y obviamente esto contrastando con lo que se plasma en la normativa legal estatal.

El análisis de lo que es la capacidad legal de una persona jurídicamente hablando es importante; pues está relacionada estrechamente con los actos y declaraciones de la voluntad; aquellos actos que hacen que una persona pueda valerse por sí misma sin autorización o ayuda de otra persona, es aquello que genera obligaciones entre personas y que lógicamente está estrechamente relacionado con lo laboral no solo como prestación de fuerza de trabajo sino capacidad legal para poder obligarse. Como se ha analizado en el desarrollo de esta investigación la personas con discapacidad grave no pueden realizar una actividad que les permita sustentar sus necesidades por si solos, necesitan incluso el cuidado de otra persona para que sus días sean más llevaderos; es así que en el reconocimiento de sus derechos el legislador a considerado indispensable incorporar en la declaración de la inclusión laboral de este grupo de atención prioritaria a los familiares que tengan bajo su responsabilidad a personas con capacidad severa denominándolos como “sustitutos”.

El derecho a la inclusión laboral al instituir a los sustitutos trasciende a quien esté a cargo de la persona con discapacidad grave; y este debe ser tomado en cuenta por las instituciones públicas o privadas dentro del porcentaje de inclusión que por mandato legal deben cumplir; el problema nace del desconocimiento de quienes ejercen los cargos directivos, también de la resistencia que existe al pensar que la persona sustituta tendrá que ausentarse por emergencias que se presenten con la persona de la cual sean

responsables; estos entre otros factores hacen que este derecho no se haga efectivo dejando desprotegidas a las personas con discapacidad severa en el ámbito laboral.

La Ley Orgánica de Discapacidad a mi criterio en cuanto a los derechos de las personas sustitutas en la inclusión laboral es muy escasa y carece de precisiones que pueden ayudar a esclarecer dudas de los empleadores; puesto que es necesario ampliar y puntualizar ciertas consideraciones como los campos de acción en el ámbito laboral, jornadas laborales, remuneraciones, etc.: ya que si se presenta una confusión en virtud de que la Ley Orgánica de Discapacidades determina que “El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales”; nada dice de su profesión, preparación académica; y esto también involucra a los sustitutos como sujetos de derecho de inclusión laboral; situación que debe necesariamente tomarse en cuenta.

En cuanto al trabajo de campo realizado en las entrevistas se evidencia una falta de conocimiento por parte de quienes dirigen las instituciones de la existencia de la figura de los sustitutos constante en la Ley Orgánica de Discapacidades, los entrevistados estaban convencidos de que ese derecho de inclusión solo recaía sobre la persona misma y no sobre un tercero como sucede en este caso; por lo tanto ni siquiera habían pensado en tratar de aplicar estos casos en las instituciones a su cargo.

En la cuesta en cambio emerge la necesidad latente de que se socialice la existencia de este derecho porque existe un elevado número de personas con discapacidad severa que necesitan sustento, medicina, alimento, vestimenta, terapias, especialistas y

más para poder hacer llevadero el día a día de sus vidas, lo cual únicamente es vivenciado por sus familiares quienes tienen la responsabilidad de su cuidado.

A pesar que los derechos humanos en el planeta ha ido avanzando, aún falta más por hacer principalmente en estos caos de personas con discapacidad grave quienes necesitan la atención prioritaria del estado, ya que conforme lo investigado lo de sus familiares no es suficiente y los viacrucis constantes por los que tienen que atravesar desmorona la economía familia, se da un desgaste emocional el cual con una fuente de trabajo puede ser aliviado; claro está respetando el derecho a la inclusión laboral de los sustitutos cuyo alcance se extiende a los familiares por consanguinidad o afinidad que sean responsables de personas con discapacidad severa con exigencia oficial legalmente establecida en la norma para los empleadores e instituciones y cuyos límites no están ampliamente establecidos en la norma.

El incumplimiento es evidente y con ello el irrespeto a la normativa existente en materia de discapacidad en el estado ecuatoriano.

CAPÍTULO V

5.1. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.1. Conclusiones

1. Los reconocimientos de los derechos de las personas con discapacidad han ido evolucionando a través de los tiempos en el estado ecuatoriano y en el mundo; la obligación del poder estatal de velar por los derechos de todos sus ciudadanos ha incluido el preocuparse de una manera especial por las personas con discapacidad grave; que son aquellas personas que no pueden valerse por sí mismas para obtener los recursos necesarios para llevar una vida digna en medio de sus condiciones; así inicia reconociendo la figura de los sustitutos.
2. Los sustitutos de personas con discapacidad como figura jurídica aparecen con la promulgación de la Ley Orgánica de Discapacidades el 25 de septiembre del 2012, Registro Oficial No. 796. Normativa legal en la que se define a un sustituto y se le reconoce como sujeto de derechos a una persona que tenga bajo su responsabilidad a una persona con discapacidad severa; siendo uno de los más importantes reconocimientos el derecho a la inclusión laboral.
3. Los directivos de las instituciones públicas y privadas de la localidad en donde se realizó la investigación de campo, en la mayoría de los casos desconocen los derechos de los sustitutos y no los incluyen dentro del porcentaje obligatorio de inclusión laboral que tienen que cumplir legalmente; motivo por el cual constantemente inobservan las disposiciones constantes en la Ley Orgánica de Discapacidades privando a una persona con discapacidad severa de la oportunidad de llevar una vida más o menos digna.

5.1.2. Recomendaciones

1. Se recomienda al Ministerio de Trabajo realizar una campaña de socialización en las instituciones públicas y privadas acerca de la existencia de la figura jurídica de los sustitutos de personas con discapacidad severa dentro de la inclusión laboral; puesto que es de conocimiento público que las personas con discapacidad severa son legalmente incapaces absolutos pero sus derechos están absolutamente intacto y como tal a designado a quienes están bajo su responsabilidad para suplir su legal derecho; mismo que debería ser cumplido por el bien de la sociedad.
2. Se recomienda a la Asamblea Nacional actualizar la Ley Orgánica de discapacidades con la finalidad de ampliar el tema de los sustitutos como responsables de personas con discapacidad severa en lo que tiene que ver con la inclusión laboral, su estabilidad, puntos de acción afirmativa en concursos públicos, áreas de trabajo, etc.
3. A la academia seguir realizando investigaciones de este tipo que se orienten a investigar problemas jurídicos que involucran el estancamiento de las sociedades por omisión de los contenidos legales, enfatizando siempre que el desconocimiento no omite la culpa administrativa, civil o penal; además recalcando el porqué de sustituir a una persona con discapacidad grave poniendo énfasis en cuanto puede apoyar una normativa correctamente estructurada al bienestar de los ciudadanos sin perjudicar al estado o a instituciones privadas; al contrario colaborar con su progreso y desarrollo.

BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III y VII. 29 Edición. Buenos Aires. Heliasta. 2006.
- CONADIS. (2013). Consejo de Nacional para la Igualdad de las discapacidades . Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/8941/1/T-UCE-0013-Ab-23.pdf>
- CONADIS. (2016). Agenda Nacional para la igualdad de las Discapacidades . 8.
- CONADIS. (2018). Consejo Nacional para la igualdad de discapacidades. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- GINÉ, C. (2008). Inclusión y Sistema Educativo III Congreso. Salamanca: Universidad de Salamanca. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO).
- HANSKI, R y SUKSI, M. (2004) An Introduction to the International Protection of Human Rights. A Textbook, Turku: Åbo Akademi University, pp 144 y ss.
- IMACAÑA-Nuñez, S. A. & VILLACRÉS-López, J. M. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. Revista Sociedad & tecnología, 5(S1), 170-183.DOI:<https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- INEC. (2018). Instituto Nacional De Estadistica Y censo . Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/>
- LABORALES, M. d. (2013). Manual de buenas Prácticas para la inclusion laboral de personas con discapacidades . Quito.
- MATAIX, C. (1989). Enseñanza y dificultades del aprendizaje. España: S.A Escuela Española.

- Ministerio de Educación. (2011). Estrategias pedagógicas para entender las necesidades educativas especiales en la escuela regular. Quito: Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). Modulo 1 Educacion Inclusiva y Especial. Quito, Ecuador.
- ORDOÑEZ, C. (2011). Breve Analisis de la Inserción Laboral de personas con discapacidad en el Ecuador . Revista de Educación , 145 -147. Pico, F.,
- O'REILLY, Arthur. El Derecho de Trabajo Decente de las Personas con Discapacidad. OIT. I Edición. Ginebra. 2003
- TORRES, S. (2017). Mejores prácticas empresariales. Ciencias de la administración y de la Economía , 190- 200.
- TELLA, E. d. (2015). Guia de inclusión Laboral de personas con discapacidad para empresas . Buenos Aires .
- UNESCO. (2005). Guidelines for inclusion. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001402/140224e.pdf>

LEXIGRAFÍA

- Constitución de la República del Ecuador. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. 2018
- Ley Orgánica de Discapacidades. Corporación de Estudios y publicaciones. 2019
- Código del Trabajo. Corporación de Estudios y publicaciones. 2019
- Guía de Derechos Humanos, Inclusión Laboral y Buenas Prácticas para las Personas con Discapacidad