



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA**

TEMA:

**“OBLIGACIONES PATRONALES DEL MUNICIPIO DE PASTAZA Y LOS
DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL
PERIODO DE ENERO A JUNIO DE 2021”.**

INVESTIGADOR

JOSÉ LUIS VINOCUNGA PILLAJO

TUTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DRA. ANGÉLICA MARÍA GAIBOR BECERRA

GUARANDA-ECUADOR

2022

CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA

Yo, **ANGÉLICA MARÍA GAIBOR BECERRA**, en mi calidad de tutora del Proyecto de Investigación, modalidad de titulación contemplado en el Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, designado mediante resolución dictada por el Honorable Concejo Universitario, bajo juramento **CERTIFICO**: que el Sr. **JOSÉ LUIS VINOCUNGA PILLAJO**, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha cumplido con todos los requisitos pertinentes en esta titulación respecto a la modalidad de Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de los Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República, con el tema: **“OBLIGACIONES PATRONALES DEL MUNICIPIO DE PASTAZA Y LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERIODO DE ENERO A JUNIO DE 2021”**. Habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo de este documento, constatando de esa manera, que este proyecto es de autoría del estudiante, por lo cual doy fe, apruebo y certifico todo lo antes mencionado.

Es todo en cuanto puedo manifestar en honor a la verdad, facultando al interesado hacer uso del presente documento en los trámites respecto de titulación, al igual que, una vez emitido éste se autoriza la presentación del proyecto de investigación a las diversas instancias correspondientes.


ANGÉLICA MARÍA GAIBOR BECERRA

TUTORA

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo, **JOSÉ LUIS VINOCUNGA PILLAJO**; egresado de la carrera 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 trabajo de Titulación de Proyecto de Investigación “**OBLIGACIONES PATRONALES DEL MUNICIPIO DE PASTAZA Y LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERIODO DE ENERO A JUNIO DE 2021**”. Fue realizado por mí persona bajo la dirección de mi tutora la Dra. Angélica María Gaibor Becerra, docente de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la institución de educación superior Universidad Estatal de Bolívar, siendo un trabajo de mi autoría, dejando a salvo el criterio de terceros que son citados a lo largo del desarrollo del presente estudio jurídico y doctrinario del proyecto investigativo, en tal virtud eximo a la Universidad y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Atentamente;

JOSÉ LUIS VINOCUNGA PILLAJO

Autor



Se otorgó ante mi y en fe de ello confiero ésta *primero* copia

certificada, firmada y sellada en 2^{as}

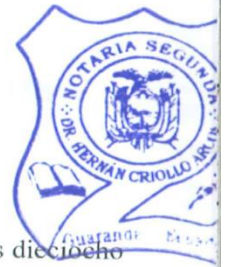
Guaranda, *18* de *Julio* del 20*22*

[Signature]
Dr. Hernán Criollo Arcos
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA




20220201002P01041

DECLARACION JURAMENTADA
OTORGA: JOSÉ LUIS VINOCUNGA PILLAJO
DI 2 COPIAS



En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy lunes dieciocho de julio de dos mil veintidós, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece el señor José Luis Vinocunga Pillajo, por sus propios derechos. El compareciente es de nacionalidad ecuatoriano, mayor de edad, de estado civil soltero, domiciliado en la ciudadela Alpachaca, parroquia Veintimilla, cantón Guaranda, provincia Bolívar; con celular número: cero nueve nueve ocho cero uno tres nueve tres cero, correo electrónico: josevinocunga@hotmail.es; 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 agregó 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 trabajo de investigación, con el tema: **“OBLIGACIONES PATRONALES DEL MUNICIPIO DE PASTAZA Y LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERIODO DE ENERO A JUNIO DE 2021”**; 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.


José Luis Vinocunga Pillajo
C.C. 1600449068


DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Estatal de Bolívar mi más sincero agradecimiento por haberme acogido en mi etapa de preparación; a la Dra. Angélica María Gaibor Becerra, tutora de mi proyecto de investigación, quien con sus extensos conocimientos me oriento en la elaboración de este trabajo investigativo que me llena de mucha felicidad.

A todos mis maestros y maestras de la Facultad de Jurisprudencia por haberme preparado académicamente para la vida profesional, a ellos mis más francos agradecimientos por compartir sus conocimientos.

Gracias.

José Luis Vinocunga Pillajo

TEMA

“OBLIGACIONES PATRONALES DEL MUNICIPIO DE PASTAZA Y LOS
DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL
PERIODO DE ENERO A JUNIO DE 2021”.

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA	¡Error! Marcador no definido.
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO	IV
TEMA.....	V
ÍNDICE	VI
RESUMEN.....	X
GLOSARIO	XII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PROBLEMA	4
1.1 Planteamiento del problema	4
1.2 Formulación del problema	9
1.3 Objetivo: general y específicos.....	9
1.4 Justificación	9
CAPÍTULO II	11
MARCO TEÓRICO	11
2.1 Antecedentes	11
2.2 Fundamentación teórica	11
2.2.1 Constitución de la República del Ecuador.....	11
2.2.2 El derecho al trabajo	15

2.2.3 Obligaciones del empleador	17
2.2.4 Ley Orgánica al Servicio Público	21
2.2.5 Ministerio de Trabajo.....	23
2.2.6 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	26
2.2.7 Persona con discapacidad.....	29
2.2.8 Tipos de discapacidades	32
2.3 Contrato	37
2.3.1 Clasificación.....	38
2.3.2 Contrato de Servicios Ocasionales	40
2.3.3 Sueldo	43
2.3.4 Jornada de trabajo.....	46
2.3.5 Jornadas de trabajo suplementarias	48
2.3.6 Jornada extraordinaria	49
2.3.7 Décima tercera remuneración	50
2.3.8 Décimo cuarto sueldo.....	50
2.3.9 Fondos de Reserva	51
2.3.10 Renuncia.	52
2.3.11 Jubilación.....	53
2.3.12 Jubilación especial por vejez.....	54
2.3.13 Jubilación por invalidez	55
2.4 Hipótesis	58
2.5 Variables	58
2.5.1 Variable Independiente	58
2.5.2 Variable Dependiente	58
CAPÍTULO III.....	59

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO REALIZADO	59
3.1 Ámbito de estudio.....	59
3.1.1 Área del Conocimiento: Ciencias Sociales, Educación y	
Derecho	59
3.1.2 Sub-Área del Conocimiento: Derecho.....	59
3.1.3 Línea: Ciencias Del Derecho, Saberes Jurídicos.....	59
3.1.4 Sub-Línea: Gobernabilidad y Políticas Públicas	59
3.2 Tipo de investigación	59
3.2.1 Investigación Aplicada.....	59
3.3 Por el Nivel de Investigación.	59
3.3.1 Método Deductivo	59
3.3.2 Método Inductivo	60
3.3.3 Método Analítico	60
3.3.4 Método Jurídico o Exegético.....	60
3.3.5 Método Histórico.....	61
3.3.6 Método bibliográfico.....	61
3.4 Tipo de Investigación	61
3.4 1 Investigación de campo.....	61
3.5 Diseño de investigación	62
3.5.1 Área de conocimiento: Ciencias Sociales, Educación y	
Derecho	62
3.5.2 Sub línea de investigación: Derecho	62
3.6 Población.....	62
3.6.1 Muestra	62
3.7 Técnicas e instrumentos utilizados	62

3.7.1 Encuesta	62
3.7.2 Fichas bibliográficas	63
3.7.3 Internet.....	63
3.7.4 Revisión bibliográfica	63
3.8 Procedimiento de recolección de datos	63
3.9 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos	63
CAPÍTULO IV	65
RESULTADOS	65
4.1 Presentación de Resultados	65
4.1.2 Encuesta	65
4.2 Beneficiarios	76
4.2.1 Beneficiario Directo	76
4.2.2 Beneficiarios Indirectos	76
4.3 Impacto de la investigación	76
4.4 Transferencia de resultados	76
CONCLUSIONES.....	78
RECOMENDACIONES	80
BIBLIOGRAFÍA.....	81
ANEXOS.....	84
Encuesta	84

RESUMEN

La investigación sobre las obligaciones patronales del Municipio del Cantón Pastaza y los derechos laborales de las personas con discapacidad, es importante conocerlas puesto que, con la vigencia de la Constitución del 2008, así como también las demás normas de carácter nacional hasta las locales, han tenido la finalidad de precautelar los derechos laborales de las personas con discapacidad, ya que ellos necesitan un cuidado especial por parte del Estado ecuatoriano, es así que nuestra Norma Suprema en su artículo 33 señala que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.19).

De la misma forma el artículo 325 determina que el Estado garantizará el derecho al trabajo sin discriminación, y la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa, prohibiéndose toda forma de precarización y tercerización, de no acatarse lo dispuesto, tendrá sanciones según corresponda (Constitución de la República del Ecuador, 2021), de esta manera se busca evitar cualquier vulneración a los derechos laborales de los trabajadores, entre ellas los trabajadores con discapacidad.

En el Municipio del Cantón Pastaza se identificaron ciertas necesidades de los trabajadores con discapacidad, por ende, vulneraciones en cuanto a los derechos laborales que les pertenecen, entre una de ellas es, el fácil acceso y movilidad en la institución para realizar las actividades laborales, con respecto a esto, la Ley Orgánica de Servicio Público en las Disposiciones Generales establece que, “las instituciones del sector público están obligadas a implementar dentro de sus instalaciones, la infraestructura física necesaria que permita el fácil

acceso y movilidad de las personas con discapacidades, así como a priorizar su atención” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, p.66). De esta manera se evidencia que existe claramente una omisión en cuanto a lo que establece la ley.

La elaboración de este proyecto de investigación se sustenta en los problemas que surgen a partir del incumplimiento de las obligaciones patronales del Municipio del Cantón Pastaza, afectando los derechos laborales de las personas con discapacidad, debido a que esta institución pública tiene el deber de contratar personas con discapacidad, como lo establece el artículo 64 de la LOSEP que estipula:

Las instituciones públicas 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 (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, p.44).

Por lo que, para evitar la discriminación a este grupo vulnerable esta normativa obliga a las instituciones del sector público a contratar personas con discapacidad, en concordancia con lo que establece nuestra Carta Magna en su artículo 3 numeral 1, en cuanto a la no discriminación de las personas con algún tipo de discapacidad.

Palabras claves: Personas con discapacidad, derechos, empleador, instituciones públicas, derechos, garantías, trabajador, municipio, obligaciones patronales, derechos laborales, contrato de trabajo.

GLOSARIO

Constitución. - son los principios y leyes básicas de una nación, Estado o grupo social que determinan los poderes y deberes del gobierno y garantizan ciertos derechos a las personas que lo integran, la forma o régimen de gobierno que tiene acogido un Estado (Cabanellas de las Cuevas, 1979).

Contrato de trabajo. - es un acuerdo entre el trabajador y empleador que establece condiciones de empleo, derechos, responsabilidades y deberes a cumplirse por ambas partes, que facilita la remuneración a los trabajadores afiliados o representados (Cabanellas de las Cuevas, 1979).

Derechos. - son los reclamos comunes de las personas que toda sociedad civilizada reconoce como reclamos esenciales para su desarrollo y que, se relacionan con la dignidad de la gente frente al Estado (NIKKEN, 1994).

Derechos laborales. - son un grupo de derechos legales y derechos humanos reivindicados que tienen que ver con las relaciones laborales entre los trabajadores y sus empleadores, generalmente obtenidos en virtud de una legislación laboral.

Empleador. - es una persona u organización del sector gubernamental, privado, sin fines de lucro o empresarial que contrata y paga a las personas por su trabajo. Como autoridad dentro de una organización, el empleador define las condiciones de empleo de los empleados y proporciona las condiciones acordadas (Labarca Goddard, 1966).

Garantías. - Son mecanismo para cerciorarse del acatamiento de un deber y de esa manera salvaguardar los derechos de cualquiera de las partes de una relaciones jurídicas o comerciales; afianzar el acatamiento de lo estipulado o la observancia de una deber o ofrecimiento (Cabanellas de las Cuevas, 1979).

Instituciones Publicas.- es cualquier entidad establecida o controlada por el gobierno federal , el gobierno estatal o un gobierno local o municipal (Sanchez Vivar , 2018).

Municipio. - es una subdivisión política de un Estado dentro de la cual se ha establecido para proporcionar gobierno local para una concentración de población específica en un área definida; constituido por el alcalde y los concejales, en otros territorios o épocas citados corregidor o intendente, y regidores o ediles (Cabanellas de las Cuevas, 1979).

Obligaciones patronales. - Son los deberes que tiene el empleador con respecto al trabajador de acuerdo a una normativa laboral de un Estado, como darles a sus empleados un lugar en las condiciones necesarias para trabajar y asegurarse de que tengan acceso al mismo.

Personas con discapacidad. - Son aquellas personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos. (Convención de la ONU, 2006, y Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, OMS, 2002).

Trabajador. - es un individuo que trabaja bajo un contrato de servicio o solo por trabajo, donde este trabaja directamente con el empleador con el fin de obtener una remuneración; todo el que efectúa un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de compensar una necesidad económicamente útil (Cabanellas de las Cuevas, 1979).

INTRODUCCIÓN

El proyecto investigativo “Obligaciones patronales del Municipio de Pastaza y los derechos laborales de las personas con discapacidad en el periodo de enero a junio de 2021”; se basa en que en el Estado ecuatoriano las obligaciones patronales en el sector público, contempla una serie de normas jurídicas o leyes aplicables de acuerdo a cada una de las instituciones públicas enumeradas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador que son:

Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social; Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado; Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado; Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.119).

El Municipio del Cantón Pastaza como empleador, es una entidad se encuentra regida por la Ley Orgánica de Servicio Público, pues así lo determina el artículo 3 de la misma ley que señala, “las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, p.6).

Así mismo la legislación ecuatoriana describe y ratifica a las personas con discapacidad como sujetos de derechos, lo que faculta a los trabajadores con algún tipo de discapacidad a exigirlos, así como también las obligaciones que tiene el empleador, mismos que están tipificados en nuestra normativa. Debido a que como establece el Art. 330 el Estado “garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de

las personas con discapacidad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición” (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.165), así mismo la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 51 establece que, “las personas con discapacidad, deficiencia o condición incapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.18).

Por lo cual las instituciones públicas como patronos deben respetar lo que establece y garantiza la norma a los trabajadores con discapacidad, y de esa forma no se vulnere los derechos laborales de este grupo social.

Dividiéndose en los siguientes capítulos:

El Primer Capítulo consta del planteamiento del problema, donde se analizó varios incumplimientos que se observó en cuanto a las obligaciones que tiene el Municipio como empleador, y cuyo incumplimiento de sus deberes patronales transgreden varios derechos de los trabajadores con algún tipo de discapacidad.

El Segundo Capítulo, constituye el Marco Teórico, se expone de una manera explicativa las obligaciones del empleador partiendo de una visión amplia hasta una micro, integrándola con otras secciones que integran el Marco Teórico y de esa forma establecer la importancia de los derechos laborales de las personas con discapacitados con fundamentos filosóficos, axiológicos y normativos, demostrando así su base científica.

El Tercer Capítulo, consta de la metodología que se aplicó, se especifica la modalidad básica del proyecto investigativo, aplicando un estudio descriptivo, de campo, bibliográfico y documental, así como también el tipo de investigación sobre las obligaciones patronales del Municipio del Cantón Pastaza y los derechos laborales de las personas con discapacidad, fundamentándonos en una correlación de las variables dependientes e independientes, además del procesamiento de todos los datos que se obtuvieron en relación a la problemática que se

desarrolló en este proyecto investigativo, sustentándonos en las fases de la investigación que se utilizó.

Cuarto Capítulo. –Se planteó los resultados alcanzados en la investigación teórica respecto a la problemática establecida.

Quinto Capítulo. – Constan las conclusiones y recomendaciones donde se señala de manera general varios incumplimientos a la norma en relación a las obligaciones patronales del Municipio del Cantón Pastaza; además, las recomendaciones sugieren algunas alternativas que permitan superar aquellos problemas identificados, que transgreden los derechos laborales de las personas con discapacidad que laboran en el municipio.

CAPÍTULO I: PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Las obligaciones patronales y los derechos laborales se originan de la actividad laboral que ha existido desde siempre, al ser el trabajo una actividad permanente del diario vivir de la sociedad, por lo cual se hace preciso contar con una normativa que trate los deberes a los que deben sujetarse los empleadores para actuar en el área laboral con sus empleados, y de esa forma no se vulnere los derechos de los trabajadores y mucho más aun, trabajadores que cuenten con algún tipo de discapacidad, por ser un grupo vulnerable, susceptible por su condición a la discriminación.

La discapacidad en un trabajador es definida por la Corte Interamericana de los Derechos Humanos como, “una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico social” (Sentencia Caso Chinchilla Sandoval Vs Guatemala, 2016); siendo también considerado como un fenómeno complejo que refleja una interacción entre los rasgos del cuerpo humano y ciertas situaciones que se dan en la sociedad en la que se interactúa, por lo que, en una persona con discapacidad estas acciones pueden llegar a afectarle en su normal desenvolvimiento, pero sin embargo, esto no significa que aquella persona no sea capaz de realizarse en el ámbito laboral.

Según nuestra legislación en la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 6 establece que la persona con discapacidad es:

Toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y

asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.8).

El Reglamento para la Calificación de las Personas con Discapacidad, en su artículo 1 define varios tipos de discapacidad así tenemos: a la discapacidad auditiva, física, visual, psicosocial, múltiple y de lenguaje.

Las personas con discapacidad rondan aproximadamente casi los mil millones en el mundo; de este número según la Organización Internacional del Trabajo, cerca del ochenta por ciento pueden ejercer un trabajo (OIT, 2018, p.2). El régimen internacional sobre el derecho al trabajo se encuentra respaldado por los convenios y tratados, en los cuales los Estados que se encuentran suscritos a estos, reconocen el derecho de las personas con discapacidad a laborar, en las mismas condiciones que los demás, con legislaciones y ambientes de trabajo incluyentes y sobre todo accesibles para las personas con discapacidad.

De esta manera es obligación del Estado velar porque se establezcan políticas laborales orientadas a proteger a las personas con discapacidad, y se cumplan los deberes patronales para con las personas con discapacidad tanto del sector público como del privado.

En nuestro país, existen en el Ecuador alrededor de 500000 personas con alguna discapacidad (CONADIS, 2018); y, de este número alrededor de 65000 están trabajando en varios sectores como en el comercio, áreas administrativas u otras áreas más.

A más de esto según la misma entidad determina que, siendo este un gran número de personas con discapacidad en el área laboral solo de este número, menos de una cuarta parte se encuentra en edad de trabajar, esto nos da a entender que existe un problema en cuanto a las políticas de nuestro Estado en relación a la inserción laboral, a pesar que en nuestra Carta Magna establece en su artículo 330 que el Estado “garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad” (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.165).

En el Municipio del Cantón Pastaza, objeto de la investigación se puede observar que en su edificación no existe rampas u otra forma para acceder a los trabajadores con discapacidad física a la planta alta, pese a ser una obligación del Municipio proveer de la infraestructura necesaria para la realización del trabajo, esto acorde a lo que establece nuestra Norma Suprema en el artículo 333:

El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.165).

También ha habido por parte del Municipio del Cantón Pastaza vulneraciones del derecho al trabajo a personas con discapacidad, pudiéndose evidenciar esto dentro de la Acción de Protección No.-16201-2020-00275, seguida por una persona con discapacidad en contra del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pastaza, en donde en sentencia se estableció que el Municipio vulneró los derechos constitucionales del trabajador con discapacidad, entre ellos a la seguridad jurídica, derechos de las personas del grupo vulnerable de atención prioritaria, y como resultado se estableció que se afectó el derecho al trabajo.

El Municipio incumplió con una obligación que le correspondía con respecto al trabajador, originándose al dar por terminada la relación laboral, ya que el contrato de servicios ocasionales que ocupaba el accionante lo ejercía por más de un año, y debía declararse como un puesto de necesidad permanente y sin previo concurso de mérito y oposición, se nombró a otra persona, con respecto a esto la LOSEP en artículo 58 señala que:

Se considerará que las necesidades institucionales pasan a ser permanentes cuando luego de un año de contratación ocasional se mantenga a la misma persona o se contrate

a otra, bajo esta modalidad, para suplir la misma necesidad, en la respectiva institución pública (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, p.42).

Vulnerándose así el derecho al trabajo consagrado en la Constitución, y por ende irrespetándose el derecho a la seguridad jurídica que “se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes” (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.41).

En nuestro país, el Ministerio del Trabajo es la institución del sector público que protege a las personas con discapacidad, en coordinación con los demás organismos del Estado, tienen como deber, velar por el cumplimiento de las obligaciones patronales de las instituciones del sector público que tienen relación laboral con personas con discapacidad; estos deberes están contenidos en la Ley Orgánica de Servicio Público y otras normativas relacionadas con esta.

La supervisión en cuanto a las obligaciones laborales que el Municipio del Cantón Pastaza tiene con las personas con discapacidad como trabajadores, se da por medio de las diferentes inspecciones que realiza el Ministerio de Trabajo en todo el país, conjuntamente con la Unidad de Discapacidades de este ente, así lo señala la LOSEP en el artículo 51 literal c estableciendo que:

Efectuará inspecciones, verificaciones, supervisiones o evaluación de gestión administrativa, orientados a vigilar el estricto cumplimiento de las normas contenidas en esta ley, su reglamento general, las resoluciones del Ministerio del Trabajo y demás disposiciones conexas. De sus resultados emitirá informes a los órganos de control pertinentes, para la determinación de las responsabilidades a que hubiere lugar de ser el caso (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, p.38).

Todo esto se realiza con la finalidad de salvaguardar los derechos laborales que tienen las personas con discapacidad y que se cumpla con lo que establece la ley; como, por ejemplo,

el número de personas con discapacidad que manda la normativa para que trabajen en una institución pública o privada.

Es así que el artículo 64 de la LOSEP, con respecto al incumplimiento de las instituciones del sector público de contratar personas con discapacidad hasta llegar al 4% del total de trabajadores que laboran en la institución, establece que:

Si luego de la inspección realizada por parte del Ministerio del Trabajo, con el fin de establecer si se cumple o no con lo anterior dicho, y, siempre y cuando aquello fuere imputable a la autoridad nominadora, se impondrá a ésta una multa equivalente a cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general. En caso de mantenerse el incumplimiento, se le sancionará con la multa equivalente a veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general. Además, si habiendo sido sancionada por segunda ocasión la autoridad nominadora, se mantuviere el incumplimiento, esto constituirá causal de remoción o destitución (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, p.45).

Por lo cual la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público y la Ley Orgánica de Discapacidades son quienes regulan las obligaciones patronales de las instituciones públicas, como en el Municipio del Cantón Pastaza, objeto de nuestro estudio; otorgándoles a las personas con discapacidad beneficios sociales, que son de carácter obligatorio proveerles ya que, van más allá de las remuneraciones normales y periódicas que reciben por su trabajo, otorgándoles protección que les asegurará a las personas con discapacidad el respeto a sus derechos por ende a su dignidad.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo afecta el incumplimiento de las obligaciones patronales del Municipio del Cantón Pastaza en los derechos laborales de las personas con discapacidad, en el periodo de enero a junio de 2021?

1.3 Objetivo: general y específicos

1.3.1 Objetivo General

Determinar el incumplimiento de las obligaciones patronales del Municipio del Cantón Pastaza con las personas con discapacidad en el periodo de enero a junio de 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

1.- Establecer las consecuencias jurídicas ante el incumplimiento de las obligaciones patronales del Municipio del Cantón Pastaza.

2.- Conocer los deberes patronales del Municipio de acuerdo a la Ley Orgánica de Servicio Público.

3.- Estudiar como las obligaciones patronales del Municipio del Cantón Pastaza inciden en los derechos laborales de las personas con discapacidad.

1.4 Justificación

Este trabajo investigativo es de relevante impacto social debido a que por medio de este, permitirá que no se afecte los derechos laborales de las personas con discapacidad, ya que va a servir como una guía para que el Municipio del Cantón Pastaza aplique la normativa que trata sobre las obligaciones patronales establecidas en nuestra legislación y sean aplicadas como corresponde legalmente, de ese modo no se vulneren los derechos de las personas con discapacidad, y así puedan llevar una vida social digna respetándoseles los derechos laborales que les garantiza el Estado ecuatoriano.

Además toda investigación sobre el cumplimiento de las obligaciones del empleador hacia sus trabajadores 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, la Ley Orgánica de discapacidades y la Ley Orgánica al Servicio Público, que establecen que se garantizaran la inclusión de las personas con discapacidad como sujetos de derechos en el ámbito laboral. El presente proyecto investigación es de sumo interés, por ser jurídico social, además de enmarcarse dentro de los contenidos contemplados en los Convenios Internacionales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Es preciso exponer en forma ética y transparente investigaciones relacionadas sobre el tema: **“OBLIGACIONES PATRONALES DEL MUNICIPIO DE PASTAZA Y LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERIODO DE ENERO A JUNIO DE 2021”**, que valdrán como referencia para el desarrollo del presente trabajo investigativo, estos son:

Naula Quinde, A. (2012). El Régimen Laboral en el Sector Público. Cuenca : (Tesis Inedita). Universidad Técnica Particular de Loja.

Vásconez Ñaguaso, D. (2014). Estudio Jurídico de las multas que impone el Ministerio de Relaciones Laborales a los empleadores por incumplimiento de obligaciones laborales en la Provincia de el Oro en la ciudad de Machala en el año 2013-2014. Machala: (Tesis Inédita). Universidad Técnica de Machala .

Ordóñez Abrigo, G. (2015). Incongruencia jurídica respecto al tiempo para la sanción a los empleadores por falta de cumplimiento a las obligaciones patronales . Loja : (Tesis Inédita). Universidad Nacional de Loja.

2.2 Fundamentación teórica

2.2.1 Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de nuestro país “comprende tanto las libertades individuales como las instituciones que regulan la organización y funcionamiento del gobierno” (Hauriou, 2003, p.

1), por lo cual, nuestra Norma Suprema rige el orden jurídico del mismo y, por tanto, nuestra vida política o colectiva (González Madrid, 2018, p. 34).

El contenido de la Constitución en cuanto a derechos y normas que regulan las funciones del Estado, hace que sea la máxima norma en cuanto a jerarquía en nuestro país, de esta manera el artículo 424 de la Constitución de la República del Ecuador establece que, “la Constitución es la Norma Suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica” (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.202).

Nuestra Constitución representa la normativa más importante del país, donde centra todos los principios, garantías y derechos fundamentales para la legislación de nuestro Estado, entre ellos, derechos de las personas con discapacidad, por ende, sus normas son de carácter obligatoria para todas las personas y los órganos públicos de nuestro país, es así que los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, objeto de nuestro estudio, como es el Municipio del Cantón Pastaza debe respetar los derechos de las personas con discapacidad, ya que son considerados por la Constitución como un grupo de atención prioritaria, como lo establece el artículo 35 de nuestra Norma Suprema.

Nuestra Norma Máxima, estipula que en el Estado prevalecen los derechos de las personas, es así que el artículo 1 de nuestra Carta Magna establece que somos “un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico que se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada” (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.202), a más el artículo 3 numeral 1 de la misma normativa garantiza que se respetarán los derechos, entre ellos los laborales de forma igualitaria y sin discriminación y mucho más de las personas con

discapacidad por tratarse de un grupo de atención prioritaria, debido a que somos un país socialmente diverso. (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.9).

Además, en cuanto al ámbito laboral las personas con algún tipo de discapacidad gozarán de estabilidad laboral como lo señala el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades “las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.18).

Siguiendo esta línea el artículo 11 de la Constitución de nuestro país establece con respecto a las personas con discapacidad que, “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades” (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.12) donde ninguna de las personas podrá ser objeto de discriminación, y a su vez tendrán atención especializada y prioritaria como lo establece la misma normativa en el artículo 35 que señala: “Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado” (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.19).

Así mismo los artículos 325 y 327 determinan que el Estado, garantizará el derecho al trabajo de este grupo social, sin discriminación y la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa, donde se prohíbe toda forma de precarización, la tercerización donde de no acatar se atenderá a sanciones (Constitución de la República del Ecuador, 2021), debido a que nuestra norma busca evitar cualquier vulneración a los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad, todo esto concordante con los principios fundamentales establecidos en la Ley Orgánica de Discapacidades en cuanto a la “no discriminación que ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.7).

De la misma forma nuestra Carta Magna en el artículo 48 numeral 7 señala que, el Estado asegurará medidas para “la garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad” (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.26), en concordancia el artículo 16 de la Ley Orgánica de Discapacidades que señala:

“El Estado a través de sus organismos y entidades reconoce y garantiza a las personas con discapacidad el pleno ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales y esta ley, y su aplicación directa por parte de las o los funcionarios públicos, administrativos o judiciales, de oficio o a petición de parte” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.10).

Respecto al derecho al trabajo nuestra Norma Suprema señala que en el artículo 33 que el trabajo es:

Un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.19).

De igual forma la Ley Orgánica de Discapacidades con respecto a este derecho coincide en su artículo 45 que:

“Las personas con discapacidad, 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 para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.16).

Por lo tanto es obligación del Estado velar para que se cumplan los deberes patronales que tienen las instituciones públicas, para ello el Estado deberá implementar diferentes mecanismos para llegar a ese fin. En cuanto al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en el numeral 5 del artículo 47 de nuestra Carta Magna establece, que se reconoce el derecho “al 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” (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.25).

Ya que las personas con discapacidad gozan del derecho promoción y protección social donde “las personas con discapacidad tienen derecho a la protección y promoción social del Estado dirigidos al máximo desarrollo de su personalidad, fomento de autonomía y la disminución de la dependencia” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.27).

Además las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a un trabajo en base a capacidades y meritos que estos tenga en, “igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional” (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.30), y se “prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición” (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.165), así también lo estipula la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 52 inciso 3, “Se prohíbe disminuir la remuneración de la o del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.19).

2.2.2 El derecho al trabajo

Se entiende al trabajo como:

Una actividad, realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas (Neffa, 2003, p.1).

Esta actividad es el medio para la obtención de medios materiales o bienes económicos para su subsistencia y no solo del trabajar sino de su familia también.

El artículo 325 de nuestra Norma Suprema en cuanto a este derecho establece que, garantizará este derecho en las diversas formas que hay de trabajo, con respecto a esto la Corte Constitucional ha señalado:

el derecho al trabajo se constituye en una necesidad humana, que obligatoriamente debe ser tutelado por el Estado, a través del incentivo de políticas públicas que se estimulen al trabajo a través de todas sus modalidades, así como también, a través de la protección de los derechos laborales de todas las trabajadoras y trabajadores. Este derecho, es un derecho universal, por cuanto es reconocido a todas las personas, así como también abarca a todas las modalidades de trabajo (Sentencia N.0 093-14-SEPCC del Caso 1752-11-EP, 2011, P.60).

Con respecto al derecho al trabajo la Ley Orgánica de Discapacidades señala en su artículo 45 que:

Las personas con discapacidad, 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 para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.16).

Para el ejercicio del derecho al trabajo de este grupo vulnerable se desarrollarán políticas laborales por lo que el mismo cuerpo legal determina que “el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.16), indispensable para que se

garantice el derecho al trabajo y se cree oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

De esta forma el Estado se encargará de que se cumplan las obligaciones del empleador centrada en el derecho al trabajo, además las personas que trabajan con cualquier tipo de discapacidad disfrutarán en igualdad de condiciones el derecho al trabajo. El Estado dará protección a este sector vulnerable, aplicando el principio de legalidad y no discriminación, dando como resultado la inclusión laboral e igualdad en cuanto a las oportunidades, centrada en el acceso al trabajo y a las remuneraciones de los trabajadores.

Para el cumplimiento de este derecho la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 53 estipula: “La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.19).

Ya que el nuestra Norma Suprema establece que “las personas con discapacidad tienen el derecho de desempeñar empleos y funciones públicas y el Estado garantizará este derecho en igualdad de oportunidades” (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.30).

2.2.3 Obligaciones del empleador

Para entender cuáles son obligaciones que tienen los empleadores es necesario entender cuál es el significado de empleador:

El empleador es aquél que emplea es decir, el sujeto que ocupa a una persona, encargándole un negocio, comisión o puesto; o, también, el que lleva a cabo la acción por la cual se destina a alguien al servicio público, el empleador no corresponde necesariamente a la idea de un empresario de características económicas, sino que en él se confluyen nociones básicas de una persona natural o jurídica, que utiliza actual o potencialmente los servicios de un tercero en virtud de un negocio jurídico que les une

previamente, mediante una retribución y bajo dependencia jurídica (Irureta Uriarte, 2014, p.1) .

El empleador ha recibido variadas definiciones tanto de los doctrinarios como de la norma, así como también hay leyes específicas que tratan sobre este, estas normas generalmente describen las obligaciones que tiene como empleador, ya sea una persona natural o jurídica y se encuentran estipuladas en las leyes y en los contratos que suscriben en la relación de dependencia; hay varios términos para mencionar al que es titular de una empresa que ofrece trabajo entre ellos patrono, empleador o empresario.

En tanto que las obligaciones son “compromisos sociales; sobre todo los que determinan gastos suntuarios, derivadas de un mismo negocio jurídico, ya consideradas en una parte, ya en la interdependencia mutua” (Cabanellas de las Cuevas, 1979, p.298), por lo cual las obligaciones patronales se las puede definir como un tipo de compromiso que adquiere el empleador ya sea público, este compromiso está regido por normas donde están establecidos los deberes o derechos tanto del empleador como el trabajador.

El empleador es aquella persona natural o jurídica pública o privada que ofrece ya sea uno o múltiples puestos con el objetivo que estos sean llenados por trabajadores bajo su dirección, regulado por un contrato laboral y la ley, para que los empleadores cumplan con y en el caso de no hacerlo se utilizará la coerción pues así lo establece el artículo 327 de nuestra Norma Suprema, “el incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley” (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.163) .

Con respecto a la movilidad de sus trabajadores con discapacidad nuestra Norma Suprema establece que las personas con discapacidad tienen el derecho a “el acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas” (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.25) . De manera tal que el Municipio del

Cantón Pastaza debe obligatoriamente adecuar sus instalaciones para que puedan desplazarse de manera cómoda sus trabajadores con algún tipo discapacidad.

En cuanto a las obligaciones que tiene el empleador público, siempre que cuente con un número mayor a 25 trabajadores, deberá obligatoriamente como lo establece el artículo 64 (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020) que:

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 (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, p.44).

Esta disposición esta en concordancia con lo que establece el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades sobre el derecho a la inclusion laboral que tienen las personas con discapacidad y señala:

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 (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.16).

Estas normativas van de la mano con lo que dispone el artículo 48 de nuestra Norma Suprema, en cuanto a las medidas que el Estado ecuatoriano debe acoger en beneficio de este grupo social.

Con respecto al trabajo que se le designe a una persona con discapacidad la Ley Orgánica de Discapacidades establece claramente al respecto 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 (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.17).

Además, las instituciones públicas entre ellos el Municipio del Cantón Pastaza deben acoplar mecanismos que proporcionen mayor facilidad al momento que deseen concursar para un empleo las personas con discapacidad, por lo cual el artículo 50 de la Ley Orgánica de Discapacidades establece que “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” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.18).

Algo muy importa que destacar es que los trabajadores con discapacidad tendrán derecho a permisos para realizarse tratamientos o rehabilitaciones así lo determina la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 52 que establece, “las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con la Ley” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.18).

Nuestra Constitución en artículo 327, dispone que, de no acatarse con los deberes que la ley establece para los empleadores serán sancionados de acuerdo a lo que estipula nuestra legislación.

A fin de evitar la discriminación o actos relacionados a este, la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 64, inciso tercero señala que, “al primer mes de cada año, las servidoras y servidores públicos que hubieren sido integrados en el año anterior, obligatoriamente recibirán inducción respecto del trato y promoción de los derechos hacia sus compañeros y usuarios que merezcan atención prioritaria” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, p.45). De esta forma los compañeros de las personas con discapacidad conocerán más acerca de las condiciones de este grupo social, haciendolos más empáticos y por lo tanto, evitando actos discriminatorios.

De la misma forma la Ley Orgánica de Discapacidades establece que:

Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.19).

Por lo tanto es una obligación de las instituciones públicas en este caso el Municipio del Cantón Pastaza, dar estas capacitaciones para un mejor entendimiento de las capacidades de los trabajadores con discapacidad, todo esto con el fin de evitar la exclusión, en concordancia con lo que establece nuestra Carta Magna en su artículo 3 numeral 1, en cuanto a la no discriminación de las personas con algún tipo de discapacidad.

2.2.4 Ley Orgánica al Servicio Público

Esta ley nace de una reforma a la Ley Servicio Civil y Carrera Administrativa, pero posteriormente es aprobada como una ley nueva por nuestra Asamblea Nacional en el 2010, previo informe de la Comisión de los Derechos de los Trabajadores y la seguridad Social, esta ley regula el funcionamiento del talento humano, en cuanto a lo que compete en la

administración en el ámbito público de nuestro país, para lo cual aplicará las normas contenidas en esta ley en todas las instituciones públicas y otros organismos del sector público del Ecuador.

Esta ley se aplicará según el artículo 3, de forma obligatoria en los trabajadores de las instituciones del sector público, así como también se empleará en lo que refiere las remuneraciones del mismo, entre ellos los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, p.6), como objeto de nuestro estudio el Municipio del Cantón Pastaza.

Esta ley tiene como objetivo:

propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, p.5).

Es así que esta ley vela por el bienestar integral de sus trabajadores y hace énfasis en que no habrá ningún tipo de discriminación, fomentando un trato de forma igualitario entre los trabajadores del sector público, en concordancia con lo que estipula la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 4 numeral 1 sobre la “no discriminación: ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.7), “donde las personas con discapacidad gozaran de igualdad de oportunidades y todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.7).

Un deber que tienen las instituciones públicas con respecto a los trabajadores con algún tipo de discapacidad, está dispuesto en las Disposiciones Generales de esta ley que establece

que, “las instituciones del sector público están obligadas a implementar dentro de sus instalaciones, la infraestructura física necesaria que permita el fácil acceso y movilidad de las personas con discapacidades, así como a priorizar su atención” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, p.66). Es decir que las instituciones públicas deberán adecuar sus instalaciones para un acceso adecuado de sus dependencias, para los trabajadores con discapacidad, en cuanto a esto la Ley Orgánica de Discapacidades establece en su artículo 58 que:

Se garantizará a las personas con discapacidad la accesibilidad y utilización de bienes y servicios de la sociedad, eliminando barreras que impidan o dificulten su normal desenvolvimiento e integración social. En toda obra pública y privada de acceso público, urbana o rural, deberán preverse accesos, medios de circulación, información e instalaciones adecuadas para personas con discapacidad (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.20).

De la misma forma el artículo 4 numeral 8 de la misma normativa en cuanto al derecho a la accesibilidad de las personas con discapacidad estipula que “se garantiza el acceso al entorno físico, al transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.7)

Esta ley es concordante con los derechos que determina nuestra Norma Suprema en cuanto a los deberes que tiene el empleador respecto a los contratos, su afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, así como también a tener una remuneración, y los demás beneficios que tiene un trabajador con o sin discapacidad.

2.2.5 Ministerio de Trabajo

El Ministerio del Trabajo en nuestro país es una institución que se encarga de la rectoría de políticas en materia laboral, de empleo y también sobre los trabajadores que se encuentran en el servicio público, además también se encarga de controlar y regular la obediencia a las

obligaciones laborales de los empleadores ya sean públicos o privados, por medio de procesos eficientes y rápidos tomando en cuenta a ambas partes tanto al empleador como al trabajador, para tratar de conseguir un sistema basado en trabajos de calidad y que sean dignos.

El Ministerio de Trabajo al ejercer la rectoría del derecho laboral se convierte en un órgano de control entre las relaciones laborales, es así que el artículo 64 de la (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020) con respecto al incumplimiento de las instituciones del sector público de contratar personas con discapacidad hasta llegar al 4% del total de trabajadores que laboran en esta estipula que:

Si luego de la inspección realizada por parte del Ministerio del Trabajo, con fin de establecer si se cumple o no con lo anterior dicho, y, siempre y cuando aquello fuere imputable a la autoridad nominadora, se impondrá a ésta una multa equivalente a cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general. En caso de mantenerse el incumplimiento, se le sancionará con la multa equivalente a veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general. Además, si habiendo sido sancionada por segunda ocasión la autoridad nominadora, se mantuviere el incumplimiento, esto constituirá causal de remoción o destitución (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, p.45).

Cabe recalcar que el Ministerio del Trabajo ejercerá control además de vigilancia anualmente por medio de la Unidad de Discapacidades conjuntamente con las inspectorías de cada provincia, para que se cumpla con lo estipulado con este artículo. El actuar de este Ministerio se sujetarán a la Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, con apego a lo que estipula nuestra Carta Magna, los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por el Ecuador y las Leyes que establecen derechos para las y los servidores públicos; las competencias del Ministerio de trabajo en lo que se refiere a la Ley Orgánica de Servicio Público se encuentran estipuladas en el artículo 51.

Con respecto estas vigilancias la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 53 establece claramente que: “la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.19)

Además, esta misma ley refiere que en el caso de los sustitutos que trabajan en una institución por porcentaje de inclusión social “la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social verificará periódicamente el correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a su cargo” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.19).

También es deber del Ministerio de Trabajo según la Ley No 60 realizar:

A través de sus sistemas de inspección, supervisará aspectos inherentes a contratación, pago de remuneraciones, beneficios sociales, seguridad y salud, y demás derechos de los trabajadores, y pondrán énfasis en vigilar el cumplimiento de normas nacionales e internacionales vigentes respecto a la vinculación de mujeres, menores de edad, y seguridad y salud en el trabajo, sin perjuicio de los controles que deban realizar las autoridades competentes, derivados de la aplicación de leyes específicas en la materia (Ley No 60 , 2006, p.2).

Además, según la Ley Orgánica de Discapacidades establece que:

Las autoridades nacionales encargadas de las relaciones laborales y de la inclusión económica y social remitirán periódicamente el resultado del seguimiento y control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, a fin de que el mismo evalúe el cumplimiento de las políticas públicas en materia laboral (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.19).

Con el fin que se cumplan por parte de los empleadores los derechos laborales que tiene las personas con discapacidad.

2.2.6 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Esta institución se creó el 1970 en 2 de julio mediante decreto ejecutivo, esta es una institución autónoma que cuenta con fondos propios, autonomía financiera y además cuenta con personería jurídica.

Para entender la función que este cumple, primeramente, hay que entender que es la seguridad social esta es:

una institución legal, reglamentada especialmente para proteger los llamados derechos fundamentales, entre los que se encuentran: la vida, salud e integridad de todos los ciudadanos. Se llama Seguridad Social debido a que, desde el plano normativo, tiene la pretensión de brindar seguridad a toda la población, desde la provisión de estos llamados “servicios elementales” sin distinciones basadas en raza, edad, sexo o condición socioeconómica; y es integral porque abarca un grupo de protecciones especiales para los trabajadores y sus familias; igualmente quienes se encuentren en condición de vulnerabilidad (Perona, 2000, p. 80).

Según la Ley Orgánica de Discapacidades define el derecho a la seguridad social para las personas con discapacidad como un “derecho irrenunciable, y será deber y responsabilidad primordial del Estado garantizar y hacer efectivo su pleno ejercicio con respecto de las personas con discapacidad que requieran atención permanente y a las personas y las familias que cuiden de ellas” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.19).

Uno de los deberes de nuestro Estado es garantizar la seguridad social, así lo establece el artículo 3 de nuestra Constitución que señala el Estado debe “Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes” (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.219), en

concordancia en el artículo 34 de la misma normativa que reconoce a la seguridad social como un derecho al referirse que:

El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.19).

También con respecto a la seguridad social el Ecuador se encuentra suscrito al Pacto Internacional de Derechos Sociales y Culturales que en su artículo 9 determina que, “los Estados Parte en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social” (Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1966, p.1). De igual forma el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su noveno artículo establece que:

Toda persona entre ellos las personas con discapacidad tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes, cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá por lo menos la atención médico el subsidio y la jubilación en casos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional (Protocolo

Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1969, p.1)

El derecho a la seguridad social otorga a los trabajadores con algún tipo de discapacidad ciertos privilegios, debido a que son un grupo vulnerables con respecto a los demás trabajadores, razón por la cual cuentan con el apoyo del Estado, un claro ejemplo de esto es con respecto a los tributos para con las personas con discapacidad en cuanto a bienes que deseen importar, rebajas en cuanto al impuesto predial, entre otras más; en estos casos nuestra Constitución no es que les rebaja algo al momento de pagar, sino hay una condonación debido al principio de superioridad aplicada a los grupos vulnerables.

Con respecto a esto la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 4 del artículo 47 establece que se aplicarán “exenciones en el régimen tributario” (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.25), así también hay ciertas excepciones en los servicios de ámbito público como el pago de energía eléctrica, alcantarillado y agua potable, telefonía entre otras más, pues así lo determina el artículo 79 de la (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019).

De esta manera el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en nuestro país, es una institución que funciona bajo los preceptos antes mencionados y se encarga de controlar, así como también se organizar bajo los principios de:

- Subsidiaridad
- Universalidad
- Suficiencia
- Equidad
- Obligatoriedad
- Eficiencia
- Solidaridad

Esta institución se encarga del Sistema del Seguro General Obligatorio, cuya misión es cuidar a todas las personas de cualquier sector social que se encuentre afiliado al IESS, ya sea esta forma de afiliación de forma autónoma o en una relación laboral, en situaciones inusitadas que pueda encontrarse el afiliado como:

- | | |
|---------------|-----------------------------------|
| -Desempleo | -Con el contrato de hayan firmado |
| -Discapacidad | -Riesgo de trabajo |
| -Enfermedad | -Invalidez |
| -Vejez | -Muerte |

Es así que la Ley Orgánica de Discapacidades con respecto a la afiliación de forma voluntaria establece en su artículo 83 que: “El Estado garantizará la accesibilidad de las personas con discapacidad a la afiliación voluntaria, con los mismos servicios y beneficios que la afiliación voluntaria general. Sin requerimiento del examen médico”

Con el fin que las personas con discapacidad que realizan alguna actividad laboral y quieran afiliarse voluntariamente lo puedan hacer más fácilmente, y pueden acceder a beneficios que ello conlleva como el derecho a la jubilación.

Según el artículo 370 de nuestra Carta Magna señala que, “El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, es una entidad autónoma regulada por la ley, esta será responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados” (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.175). Una de las obligaciones de los empleadores ya sean público o privados es que, tendrán que registrar a todos sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social desde que comiencen a trabajar, y además cumplir con los demás derechos relacionados al derecho la seguridad social.

2.2.7 Persona con discapacidad

El término personas con discapacidad se utiliza para referirse a aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de larga duración que, en

interactúen con diversas barreras materiales o ambientales, obstaculicen su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. Es importante señalar que una persona con discapacidad puede ser considerada como una persona con discapacidad en una sociedad o entorno, pero no en otro, dependiendo del papel que asume la persona en su comunidad.

En la mayor parte del mundo existen estereotipos y prejuicios negativos profundos y persistentes contra las personas con determinadas condiciones y diferencias. Estas actitudes en sí mismas también moldean quién se considera una persona con discapacidad en cada sociedad, y han contribuido a una imagen negativa de las personas con discapacidad.

El lenguaje utilizado para referirse a las personas con discapacidad ha jugado un papel importante en la persistencia de estereotipos negativos, es así, que quisiera recalcar que la discapacidad reside en la sociedad, no en la persona por lo cual:

Una persona en silla de ruedas puede tener dificultades para obtener un empleo remunerado no por su condición, sino porque existen barreras estructurales como autobuses inaccesibles o escaleras en el lugar de trabajo que obstruyen su acceso. Un niño con discapacidad intelectual puede tener dificultades para ir a la escuela debido a las actitudes de los profesores y posiblemente los padres que no pueden adaptarse a estudiantes con diferentes capacidades de aprendizaje.

En una sociedad donde los lentes correctivos están disponibles para alguien con miopía extrema, no se consideraría que esta persona tiene una discapacidad; sin embargo, alguien con la misma condición en una sociedad donde los lentes correctivos no están disponibles se consideraría que tiene una discapacidad. discapacidad, especialmente si el nivel de visión impidió que la persona realizará las tareas que se esperan de esta persona, como pastorear, coser o cultivar.

La Corte Interamericana de los Derechos Humanos la define como, “una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico social” (Sentencia Caso Chinchilla Sandoval Vs Guatemala, 2016), la Corte Interamericana de los Derechos Humanos en cuanto a los derechos de las personas con discapacidad, estipula que los Estados deberán contar con medidas positivas para cumplir con la protección especial que estos debe conferir a este grupo vulnerable.

Según nuestra legislación en la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 6 establece que la persona con discapacidad es:

Toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.8)

Con respecto a la discapacidad, esta es considerada una dificultad de carácter individual en las personas originada por:

Una enfermedad, deficiencia o condición de salud, la realidad biológica es el punto de partida de la deficiencia y la discapacidad, y las limitaciones que éstas provocan en el funcionamiento del individuo se subsanan eliminándolas a través de tratamiento médico curativo y rehabilitador, y mediante políticas de atención a la salud orientadas a la compensación y adaptación de la persona con discapacidad (Seoane, 2011, p.4).

Con el fin de evitar la discriminación nuestra Constitución en su artículo 11 numeral 2, establece que todos somos similares ante la ley, con las mismas obligaciones, así como también con los mismos derechos, además prohíbe actos discriminatorios contra este grupo social. Es así

que la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 16 en cuanto a los derechos de las personas con discapacidad establece:

El Estado a través de sus organismos y entidades reconoce y garantiza a las personas con discapacidad el pleno ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales y esta ley, y su aplicación directa por parte de las o los funcionarios públicos, administrativos o judiciales, de oficio o a petición de parte; así como también por parte de las personas naturales y jurídicas privadas (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.8).

Entre unos de esos derechos tenemos el derecho a la educación como lo determinado la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 27 donde establece que:

El Estado procurará que las personas con discapacidad puedan acceder, permanecer y culminar, dentro del Sistema Nacional de Educación y del Sistema de Educación Superior, sus estudios, para obtener educación, formación y/o capacitación, asistiendo a clases en un establecimiento educativo especializado o en un establecimiento de educación escolarizada, según el caso.

En concordancia con lo que establece la el Reglamento a la Ley Orgánica al Servicio Público sobre las licencias para estudios regulares de posgrado que pueden acceder los trabajadores con discapacidad y demás trabajadores de una institución pública.

2.2.8 Tipos de discapacidades

Hay varias formas de discapacidades como intelectuales, físicas o sensoriales, se debe en tener en cuenta que las discapacidades no son ni blanco ni negro, debido a que dos personas que tengan idéntica discapacidad puede que no tengan las mismas experiencias con esta. De manera que entre los diferentes tipos de discapacidades tenemos:

Intelectual. - puede significar que la persona que la padece puede presentar dificultad para comunicarse, aprender como también retener información.

Mental. - afectan el pensamiento, así, como el Estado de ánimo emocional hasta el comportamiento de esa persona.

Sensoriales. - Afectan uno o más sentidos; ya sea la vista, oído, tacto, gusto o conciencia espacial.

Físicas. - los diferentes tipos de discapacidades físicas pueden afectar de manera temporal o permanente, la capacidad física y/o movilidad de una persona.

El Reglamento con respecto a la Calificación de las Personas con algún tipo de Discapacidad, en su artículo 1 define varios tipos de discapacidad así tenemos:

Discapacidad auditiva: es la discapacidad que ocurre cuando hay un problema con una o más partes del oído, los nervios que provienen de los oídos o la parte auditiva del cerebro, significa que algo no está funcionando bien o como debería. Las personas también pueden usar las palabras sordo, sordera o problemas de audición cuando hablan de discapacidad auditiva. Alguien que tiene pérdida auditiva podría escuchar algunos sonidos o nada en absoluto.

Discapacidad de lenguaje: Los trastornos del lenguaje son un tipo de trastorno de la comunicación. Las personas que no conocen el término podrían pensar que tiene que ver con el habla. Pero los trastornos del lenguaje tienen que ver con problemas para usar y comprender el lenguaje hablado. Los trastornos del lenguaje comienzan desde el desarrollo.

Discapacidad física: es una condición sustancial y de largo plazo que afecta una parte del cuerpo de una persona que afecta y limita su funcionamiento físico, movilidad, resistencia o destreza. La pérdida de la capacidad física da como resultado que la persona tenga una capacidad reducida, o incapacidad, para realizar movimientos corporales como caminar, mover las manos y los brazos, sentarse y pararse, así como controlar sus músculos.

Discapacidad visual: es discapacidad visual es la limitación funcional del ojo o de los ojos o del sistema de visión; esto conduce a:

- Pérdida de agudeza visual e incapacidad de la persona para ver objetos

- La pérdida del campo visual significa la incapacidad de un individuo para ver un área.
- Fotofobia: incapacidad para mirar la luz
- Diplopía - visión doble
- Distorsión visual o distorsión de imágenes.
- Dificultades de percepción visual o dificultades de percepción.
- cualquier combinación de las características anteriores

Discapacidad psicosocial: se trata del impacto funcional y las barreras que puede enfrentar alguien que vive con una condición de salud mental. Una discapacidad psicosocial surge cuando alguien con una condición de salud mental interactúa con un entorno social que presenta barreras para su igualdad con los demás.

La discapacidad psicosocial puede restringir la capacidad de una persona para:

- Estar en ciertos tipos de entornos
- Concentrado
- Tener suficiente resistencia para completar tareas
- Hacer frente a las presiones del tiempo y múltiples tareas
- Interactuar con otros

Discapacidad múltiple: Estas discapacidades podrían ser una combinación de naturaleza motora y sensorial.

Las discapacidades múltiples pueden ser de dos tipos diferentes de discapacidades físicas, dos discapacidades mentales diferentes o una combinación de discapacidades físicas y mentales. Algunos ejemplos comunes de discapacidades múltiples son:

- Discapacidad intelectual y ceguera
- Retraso mental y deterioro ortopédico
- Discapacidad locomotora y alteración del habla.

En el Ecuador para que una persona con discapacidad sea considerada como tal y pueda acceder a ciertos beneficios, por ejemplo, exoneraciones en tributos o ciertos beneficios que ya se mencionó anteriormente, este deberá someterse a una calificación sobre esto la Ley Orgánica de Discapacidades establece en su artículo 9 que:

La autoridad sanitaria nacional a través del Sistema Nacional de Salud realizará la calificación de discapacidades y la capacitación continua de los equipos calificadores especializados en los diversos tipos de discapacidades que hay, y ejercerán sus funciones en el área de su especialidad. La calificación de las discapacidades para determinar a qué tipo, nivel o porcentaje se efectuará a petición de la o el interesado, de la persona que la represente o de las personas o entidades que estén a su cargo; la que será voluntaria, personalizada y gratuita (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.9).

Y de esa manera una vez calificada la persona con discapacidad puedan ejercer más fácilmente al derecho a la salud como lo establece el artículo 19 de la Ley Orgánica de Discapacidades donde el “Estado garantizará a las personas con discapacidad el derecho a la salud y asegurará el acceso a los servicios de promoción, prevención, atención especializada permanente y prioritaria, habilitación y rehabilitación funcional e integral de salud” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.11).

La persona con discapacidad que considere que la calificación de su discapacidad cambió, podrá pedir que se recalifique ya sea está personalmente o por medio de su representante, esta petición se la podrá realizar en cualquier día que crea pertinente la persona interesada, la norma establece que no se podrá exigir la recalificación de su discapacidad, esto se encuentra especificado en la misma normativa anteriormente mencionada.

Posterior de realizada la calificación de la discapacidad la ley establece que:

Una vez realizada la calificación de las personas con discapacidad y el correspondiente registro por parte de la unidad competente del Sistema Nacional de Salud, la autoridad sanitaria deberá remitir inmediatamente dicha información a la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, para que se incluya en la cédula de identidad la condición de discapacidad y porcentaje. Las personas con discapacidad residentes en el exterior que han sido acreditadas, si así lo solicitan podrán solicitar su retorno al país, donde recibirán el apoyo económico y social de conformidad con el reglamento (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.9).

Además, el Estado ecuatoriano instituirá medidas que cercioren el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad es así que nuestra Constitución en el artículo 48 numeral 7 determina:

El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: 7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.26).

Concordante con el artículo 16 de la Ley Orgánica de Discapacidades en cuanto a que el Estado garantizará los derechos de las personas con discapacidad señalando así:

El Estado a través de sus organismos y entidades reconoce y garantiza a las personas con discapacidad el pleno ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales y esta ley, y su aplicación directa por parte de las o los funcionarios públicos, administrativos o judiciales, de oficio o a petición de parte; así como también por parte de las personas naturales y jurídicas privadas (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.10).

2.3 Contrato

El contrato nace o tiene su origen en el derecho de Roma, y consistía en un acuerdo que se caracterizaba sobre dar o prestar una cosa, una característica de esto era que debía haber voluntad de ambas partes. Los contratos son, “el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico; y el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones” (Cabanellas de las Cuevas, Diccionario Jurídico Elemental, 2006, p.112).

Ya dirigiéndonos a nuestra normativa, en el Código Civil de nuestro país en su artículo 1454 plantea que el “contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas” (Código Civil, 2019, p.337).

Además, establece que para que el acto contractual de voluntad sea aceptado por la ley o sea válido, conforme establece nuestra legislación es necesario que:

Que sea legalmente capaz; Que consienta en dicho acto o declaración, y su consentimiento no adolezca de vicio; Que recaiga sobre un objeto lícito; y, Que tenga una causa lícita. La capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, y sin el ministerio o la autorización de otra (Código Civil, 2019, p.339).

Con respecto al ámbito laboral un contrato de trabajo es un documento legítimo que describe los deberes y regulaciones entre el empleado y su empleador legalmente. Independientemente de que sea una empresa, tener un contrato es un paso importante en todo el proceso de contratación. Debemos tener en cuenta 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 (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.17)

De hecho, un contrato de trabajo es esencial porque todas las acciones que se emprendan en una organización siempre deben estar escritas en papel.

Un contrato de trabajo es importante porque detalla la obligación y los derechos de cada parte: proporciona seguridad laboral al empleado y protege al empleador de riesgos como la disminución de la productividad debido a horas de trabajo poco claras. Donde la Ley Orgánica de Discapacidades en cuanto a los derechos de las personas con discapacidad estipula:

El Estado a través de sus organismos y entidades reconoce y garantiza a las personas con discapacidad el pleno ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales y esta ley, y su aplicación directa por parte de las o los funcionarios públicos, administrativos o judiciales, de oficio o a petición de parte; así como también por parte de las personas naturales y jurídicas privadas (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.17).

Entre estos derechos el derecho al Trabajo donde las personas con discapacidad, 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 para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.17).

2.3.1 Clasificación

Una vez establecido de manera general así como también algunas definiciones, y características señalada por autores y normativa ecuatoriana sobre los contratos, es importante conocer las formas de vinculación laboral que tiene el Municipio del Cantón Pastaza como institución del sector público con las personas con discapacidad.

La Constitución con respecto al ingreso a trabajar a una institución del sector público establece que según el artículo 228, “el ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley” (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.120).

Este concurso está dirigido para:

todas las personas que se encuentren legalmente habilitadas para el ingreso y desempeño de un puesto en el servicio público, según los requisitos establecidos en la convocatoria relativos al descriptivo y perfil del puesto, para participar en el proceso de selección determinado en la presente norma. Todo concurso de méritos y oposición será abierto (SUBSISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO, 2019, p.3).

Este se realizará por medio del sistema del Ministerio de Trabajo que seguirá el proceso de acuerdo a lo prescrito en la norma, así mismo este ministerio deberá dar un listado de los que ganaron el concurso a las instituciones anexas, “donde se prohíbe disminuir la remuneración de la o del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.17)

Las clases de nombramiento que determina la (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020), son permanentes; y provisionales, siendo este último porque el puesto dado al servidor público “ha sido suspendido en sus funciones o destituido; Se esté con licencia sin ninguna paga; Se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante; Puestos de jerarquía superior” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, p.14).

Cabe destacar que las personas con discapacidad gozarán del derecho a la estabilidad laboral así lo determina la Ley Orgánica de Discapacidades donde establece que “las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el

trabajo” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.17). Además, las instituciones públicas en este caso el Municipio del Cantón Pastaza para evitar la discriminación realizará:

programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.17).

Concordante con la no discriminación estipulada en el artículo 4 numeral 1 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

2.3.2 Contrato de Servicios Ocasionales

El contrato que acogen las instituciones del sector público con respecto a la prestación de servicios ocasionales se lo define como:

un instrumento jurídico utilizado por las instituciones del Estado y abalizado por la Ley Orgánica de Servicio Público para el ingreso de personal sin haber ganado concurso de méritos y oposición para cubrir de manera ocasional un puesto determinado (Gavilanez Criollo, 2018, p.15).

Donde el trabajo que sea otorgado a una persona con discapacidad según la Ley Orgánica de Discapacidades:

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 (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.17).

A la normativa que le compete regular esta modalidad de contrato es a la Ley Orgánica de Servicio Público y deberá tener concordancia con la Ley Orgánica de Discapacidades. La

forma como es autorizada la contratación por esta modalidad se encuentra estipulada en el artículo 58 de la ley mencionada, estableciendo que:

la suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, p.58).

Esta ley establece que, con este tipo de contrato los trabajadores que se encuentran subordinados bajo esta modalidad, no excederán el 20% de la totalidad de trabajadores públicos, pero de esto exceptúa a las personas con discapacidad. A este tipo de modalidad también podrán acogerse:

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 (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.17).

Denominados por la Ley Orgánica de Discapacidades como sustitutos considerados así “los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.17), esta norma realizada a fin que las personas con discapacidad puedan por medio de los sustitutos tener una mejor calidad de vida y se cumple el derecho a una vida digna y demás derechos estipulados en la Ley Orgánica de Discapacidades.

Las características de esta modalidad de contrato según la (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020) son que:

Tendrá derecho a todos los beneficios económicos que le pertenecen al personal de nombramiento permanente, menos en resarcimientos por supresión de puesto o incentivos para jubilarse; no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato; no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios; no podrá prestar servicios en otra institución del sector público; no representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente; pasan a ser fijas las necesidades institucionales cuando luego de un año de contratación bajo esta modalidad de contratación se mantenga a el mismo trabajador o se contrate a otro (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, p.43).

Con respecto a la terminación de los contratos de servicios ocasionales de acuerdo al Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, en su artículo 146 establece que concluirán por lo siguiente:

a) Consecución del tiempo; b) Mutuo pacto de las dos partes; c) Renuncia presentada de manera voluntaria; d) Incapacidad del contratado para ofrecer los servicios; e) Pérdida de los derechos civiles pronunciada judicialmente siendo esta decisión ejecutoriada; f) Culminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que haya motivo pues así lo determina la ley; g) Por lograr una valoración media o insuficiente determinada mediante el proceso de la valoración del desempeño del servidor público; h) Destitución; i) Muerte (Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, 2016, p.40).

Cabe recalcar, en cuanto a la supresión de puestos la Ley Orgánica de Discapacidades señala que: “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” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.18). En concordancia con el derecho a la estabilidad laboral que tienen

las personas con discapacidad donde “las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.18).

2.3.3 Sueldo

El sueldo se lo define como la remuneración mensual o anual asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o empleo profesional (Cabanellas de las Cuevas, 2006, p.449).

Al salario se lo considera como un sinónimo de sueldo, de esta manera Mario Pasco considera que:

Al salario puede atribuírsele una triple dimensión: social económica y jurídica. En lo social, es la principal y usualmente única fuente de ingresos del trabajador, la base esencial para su subsistencia y la de su familia. De allí que se asigne al salario un carácter o contenido alimentario. En lo económico, es el valor que se asigna al trabajo, vale decir, su costo. No su precio, porque el trabajo no es mercancía. Jurídicamente es, en lo fundamental, la contraprestación debida por el empleador por la prestación del trabajo. Es en ésta última dimensión que interesa a los fines del presente estudio, que versa sobre el régimen jurídico del salario, su protección y garantía (Mario, 1986, p.1).

El salario es una compensación financiera que recibe un empleado por realizar el trabajo y es parte de un paquete de compensación para empleados. El salario puede ser por hora, diario, semanal, mensual o anual. El salario también puede incluir pago de horas extras, bonificaciones y comisiones. Las leyes que rigen el pago del salario mínimo y las horas extraordinarias pueden cubrir a los empleados asalariados. La aplicabilidad de tales leyes está determinada por las tareas laborales realizadas y la naturaleza del puesto.

Además, es una característica contractual entre un empleador y un empleado (o representante del empleado). De esta manera, los salarios de los empleados públicos suelen estar definidos por ley. Por lo que existen leyes estatales que prohíben prácticas

discriminatorias en las ofertas salariales, como ofrecer salarios más bajos a los empleados en función de su sexo, raza o religión o lo impuesto por el órgano rector de fijar un salario básico. Con respecto a esto nuestra Carta Magna establece en su artículo 330 que, “se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición” (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.165), concordante con el artículo 45 de Ley Orgánica de Discapacidades que establece:

Las personas con discapacidad, 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 para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.16).

Y de esa manera al trabajador con discapacidad no se lo discrimine pues así lo determina el artículo 4 de Ley Orgánica de Discapacidades donde: “ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.7).

Para que aun pago se lo denomine con el título de 'Salarios', debe existir la relación de empleador y empleado entre el beneficiario y el receptor del salario. El empleador puede ser una Institución del sector público, objeto de nuestra investigación el Municipio del Cantón Pastaza o cualquier otro organismo público. Todo tipo de pago a todo tipo de servidor, público o privado, por alto o bajo que esté, está cubierto por las disposiciones emanadas de nuestra norma.

En nuestro país el encargo de establecer un salario base es el "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios" (Código de Trabajo, 2020, p.117), para los empleados en general; en el

caso que este organismo no llegue a un consenso esta función se le dirimirá al Ministerio del Trabajo, cabe recalcar que este Ministerio en cuanto a las remuneraciones le corresponde fijar la base salarial, así como también, establecer políticas en relación a este tema tanto de los organismos del sector público como del sector privado (Código de Trabajo, 2020, p.44); todo esto en concordancia con lo que establece nuestra Carta Magna en su artículo 328 que señala:

La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.164).

Esta remuneración en las instituciones del sector público de nuestro país para sus trabajadores se las realizará de manera mensual o de forma quincenal.

En las instituciones del sector público en cuanto a los sueldos de sus trabajadores compete “al Ministerio del Trabajo; y Unidades de Administración del Talento Humano” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020). A su vez el artículo 229 de nuestra Norma Suprema establece que, “las remuneraciones de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia” (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.121).

Una forma de precautelar los derechos laborales de las personas con discapacidad, por cuanto son un grupo vulnerable, es mediante normas que los amparen y protejan es así que, en cuanto a las remuneraciones la Constitución establece en su artículo 330 que, a los empleadores

ya sean públicos o privados “prohibir disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición” (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p.165), ya que este grupo social tiene el derecho a la igualdad de condiciones donde:

Todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. No podrá reducirse o negarse el derecho de las personas con discapacidad y cualquier acción contraria que así lo suponga será sancionable (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.7).

2.3.4 Jornada de trabajo

Es el período de tiempo en un día durante el cual se realiza el trabajo; es el tiempo en que se realiza la actividad laboral, según (Bonilla, 2015) establece que las jornadas de trabajo pueden ser:

Jornada diurna: es aquella que se caracteriza por que está entre las 06h00 y las 19h00

Jornada nocturna: es aquella que se caracteriza por que está entre las 19h00 y las 06h00 de la mañana, cuyo pago es el 25 por ciento de recargo.

Jornada mixta: el trabajador la efectúa tanto en el día como en la noche.

Jornada Ordinaria: el trabajador efectúa la actividad laboral en 8 horas, con cuarenta horas dentro de cinco días en una semana.

Jornadas especiales: el trabajo se efectúa en menos de ocho horas en un día, por ejemplo, el trabajo en subsuelos, trabajo en adolescentes de entre 15 y 18 años de edad y el trabajo realizado por madres en periodo de lactancia que son de seis horas diarias de trabajo (Bonilla, 2015, p.48).

En cuanto a las jornadas de trabajo aplicables a los servidores públicos, por lo tanto, a las personas con discapacidades que trabajan en organismos públicos en este caso el Municipio del Cantón Pastaza la Ley Orgánica de Servicio Público, 2020 señala que:

Jornada Ordinaria: Es aquella que se cumple por ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de descanso desde treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, que no estarán incluidos en la jornada de trabajo; y, b) Jornada Especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o turnos especiales; debiendo ser fijada para cada caso, observando el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio, acorde a la norma que para el efecto emita el Ministerio del Trabajo (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020,p.19).

Los trabajadores del sector público que padezcan de alguna discapacidad, pueden interrumpir su jornada laboral así lo determina la Ley Orgánica de Discapacidades que estipula en su artículo cincuenta y dos que, “las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.18), garantizándose así “a las personas con discapacidad el derecho a la salud” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.11), estipulado en el artículo 19 de la misma ley.

La misma la ley establece que los trabajadores que tengan familiares con discapacidad consideradas severas, podrán acogerse con lo que establece la ley con respecto a la inclusión laboral, siempre y cuando los tengan bajo su atención, es así que, (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019) en relación a esto determina:

Las y los servidores públicos y las y los empleados privados contratados en jornada de trabajo de ocho (8) horas diarias, que tuvieren bajo su responsabilidad a personas con

discapacidad severa, debidamente certificada, tendrán derecho a dos (2) horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración del talento humano (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019, p.17).

2.3.5 Jornadas de trabajo suplementarias

Estas jornadas de trabajo son aquellas que se realizan posterior a las horas de trabajo ordinaria, es decir, después de las ocho horas de trabajo en las instituciones del sector público objeto de nuestro estudio el Municipio del Cantón Pastaza, se rige por la (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020), con respecto a las jornadas de trabajo suplementarias establece en su artículo 114 que, “Se considerarán horas suplementarias a aquellas en que el servidor labore justificadamente fuera de su jornada legal de trabajo, hasta por cuatro horas posteriores a la misma, hasta por un total máximo de sesenta horas al mes” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020,p.58).

El mismo cuerpo legal establece que las jornadas suplementarias no podrán ser más de sesenta horas en un mes, con respecto a las horas de trabajo en este tipo de jornada se cancelarán con el veinticinco por ciento de la remuneración del servidor público, para el cálculo se tiene que:

- Primero dividir la remuneración del servidor público para 240, número resultado de multiplicar las horas de la jornada ordinaria por un mes.
- Segundo ese valor obtenido lo multiplicamos por el veinte y cinco por ciento
- Tercero esa cantidad lo sumamos por el valor obtenido en la primera operación.
- Por último, el resultado lo multiplicamos por las horas suplementarias que laboró el servidor público.

2.3.6 Jornada extraordinaria

Estas horas de trabajo se las “cumplirá en los días sábado, domingo o días de descanso obligatorio, siempre que no se hubiere destinado otro día igual para los días de descanso obligatorio” (Bonilla, 2015).

Según la (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020) en su artículo 114 en su inciso cuarto establece que:

Se considerarán horas extraordinarias a aquellas en que el servidor labore justificadamente fuera de su jornada legal de trabajo, a partir de las 24h00 hasta las 06h00 durante los días hábiles; y, durante los días feriados y de descanso obligatorio; hasta por un total máximo de sesenta horas al mes (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, p.58).

Esta jornada de trabajo para su pago será del sesenta por ciento del sueldo del servidor público; para su cálculo se realiza la misma oración que en las horas suplementarias antes hecho, solo que para el cálculo de las horas extraordinarias se cambia el porcentaje del recargo que determina la (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020), que sería del 60 por ciento.

Este mismo cuerpo legal establece otro recargo en beneficio para los servidores públicos que trabajen los días domingos y sábados, debido a que son días de descanso del trabajador obligatorio, este recargo será del cien por ciento de recargo sobre el sueldo del servidor público, aunque también hace una excepción para esos días, si son considerados como días de trabajo tendrán un recargo del veinte y cinco por ciento (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020).

Cabe recalcar que estos pagos no se los realizará a trabajadores del sector público que tengan cargos con sueldos del nivel jerárquico superior, y si el trabajador público sea forzado a laboral sobre las horas ya establecidas anteriormente la autoridad que lo dispuso será sancionado de acuerdo a la ley.

2.3.7 Décima tercera remuneración

Es un beneficio social que tienen todos los trabajadores, tiene la finalidad de que el empleador le dé al trabajador una bonificación cada año; cuyo objetivo es mitigar los gastos que tiene el trabajador durante la navidad, este es un derecho que les pertenece también a los trabajadores con discapacidad por lo que “no podrá reducirse o negarse el derecho de las personas con discapacidad y cualquier acción contraria que así lo suponga será sancionable” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019.p,7)

Las instituciones del sector público entre ellos el Municipio del Cantón Pastaza deberán proporcionar el décimo tercer sueldo a sus trabajadores, así lo determina (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020) en su artículo 97:

Las y los servidores de las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley, tienen derecho a percibir la doceava parte del valor de su remuneración, adicional a la que recibe mensualmente. A pedido escrito de la servidora o el servidor público, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el 20 de diciembre de cada año (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, p.54).

Si el trabajador decidiera dejar el trabajo antes de la fecha que corresponde para recibir el décimo tercer sueldo, este recibirá la proporción hasta la fecha en que decidió dejar el trabajo.

2.3.8 Décimo cuarto sueldo

A la décima cuarta remuneración que reciben los trabajadores del sector público en este caso los trabajadores con discapacidad, se lo conoce también por el nombre de bono escolar, debido a que más o menos en las fechas inician clases en las diferentes regiones del país, se proporciona es bono; “es la bonificación que reciben todos los trabajadores, consiste en el valor de una remuneración básica del trabajador en general vigente a la fecha del pago” (Bonilla, 2015)

Por tratarse el Municipio del Cantón Pastaza una entidad del sector público, debe apegarse a la que estipula la Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, al respecto establece en su artículo 98 que:

Las y los servidores de las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta ley, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, recibirán una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica unificada vigente a la fecha de pago, que será cancelada proporcionalmente de forma mensual. Para el caso de las servidoras y servidores públicos del Régimen Especial de Galápagos se pagará una remuneración básica unificada multiplicada por la diferencia del índice de precios al consumidor con respecto a los precios del Ecuador continental. A pedido escrito de la servidora o el servidor público, este valor podrá recibirse de forma acumulada hasta el 15 de abril de cada año en las regiones de la costa e insular; y, hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazonía (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, p.54).

2.3.9 Fondos de Reserva

Estos fondos constituyen un monto de dinero que el trabajador con discapacidad ha ejercido un trabajo bajo una relación laboral, recolecta durante sus años de trabajo; este monto de dinero recaudado durante el tiempo de trabajo, constituye un dinero adicional para el momento de retirarse. La institución que se encarga de recolectarlos es el IESS, así lo determina la (Ley de Seguridad Social, 2021) en su artículo 275, “El IESS será recaudador del Fondo de Reserva de los empleados, obreros, y servidores públicos, afiliados al Seguro General Obligatorio, que prestaren servicios por más de un (1) año para un mismo empleador” (Ley de Seguridad Social, 2021, p.77).

La (Ley de Seguridad Social, 2021) determina que es obligación tanto del empleador público como privado aportar para el fondo de reserva, y se harán en forma de depósitos al IESS, realizando el calculo de multiplicar la remuneración por el ocho punto treinta por ciento.

Con respecto a esto la Ley Orgánica de Servicio Público establece que:

Los servidores y servidoras de las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta ley, tienen derecho a recibir anualmente y a partir del segundo año por concepto de fondos de reserva una remuneración mensual unificada del servidor equivalente a la que perciba, conforme a las normas pertinentes que regulan la seguridad social (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, p.55)

Estos fondos de reserva podrán devolverse al afiliado siempre de forma total o parcial cuando haya completado treinta y seis aportes al IESS.

2.3.10 Renuncia.

Renunciar significa en que el trabajador con discapacidad abandona voluntariamente el trabajo, es decir cuando renuncia, renuncia a todas las responsabilidades asociadas con su trabajo y también pierde sus beneficios, incluido su salario. La renuncia es el acto de renunciar: dejar el trabajo o renunciar al puesto.

En este contexto, también puede referirse a la declaración o documento formal que anuncia la intención de una persona de renunciar.

La renuncia es:

una decisión mediante la cual una persona se separa voluntariamente de su ámbito habitual de trabajo. Suele ser llevada a cabo mediante una notificación por telegrama con cierto lapso de tiempo como anticipación, circunstancia que sirve para llevar a cabo todas las liquidaciones correspondientes. Las formas en que se lleva a cabo un proceso de desvinculación voluntaria con una empresa pueden variar entre países en función de la legislación local, pero generalmente implican una notificación al empleador del

hecho, indicando la fecha a partir de la cual se dejará de concurrir al lugar de trabajo. Esta notificación se realiza con una antelación aproximada de quince días; caso contrario podrían existir problemas para la liquidación final en donde se consideran vacaciones, sueldo anual complementario, etc. (Ramos, 2014, p1).

Según la Ley Orgánica de Servicio Público, 2020 la renuncia voluntaria de los trabajadores del sector público, es considerado una forma de cesación definitiva de sus labores en la institución pública. En caso de despido injustificado la Ley Orgánica de Discapacidades establece en su artículo 51 que:

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 (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019.p,18).

Además, la misma ley establece que en el caso de cesación de funciones por supresión de puestos o por compra de renuncias con indemnización, establece que “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” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019.p,18). Para que se respete el derecho al trabajo y estabilidad laboral de los trabajadores con discapacidad.

2.3.11 Jubilación

La jubilación se refiere al momento de la vida en el que uno elige dejar atrás definitivamente la fuerza laboral, según Cabanellas establece que la jubilación es:

El retiro del trabajo particular o de una función pública, con derecho a percibir una remuneración calculada según los años de servicios y la paga habida. Cuantía o importe

de lo que se percibe sin prestación de esfuerzo actual, y por la actividad profesional desplegada hasta alcanzar cierta edad o encontrarse en otra situación, como la invalidez, que anticipen tal derecho o compensación (Cabanellas de las Cuevas, Diccionario Jurídico Elemental, 2006, p.262).

La jubilación es uno de los casos que establece la (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020) para que se considere cesado definitivamente un trabajador público, así lo establece la misma normativa en su artículo cuarenta y siete numeral j. En cuanto el artículo 128 de la misma ley estipula que los trabajadores públicos que laboren en las instituciones públicas entre ellos el Municipio del Cantón Pastaza, podrán jubilarse cumpliendo lo que estipula Ley de Seguridad Social y en este caso también con lo que establece la Ley Orgánica de Discapacidades.

La Ley Orgánica de Discapacidades estipula en su artículo 83 que, las personas con discapacidad tendrán el derecho de afiliarse voluntariamente al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social donde “el Estado garantizará la accesibilidad de las personas con discapacidad a la afiliación voluntaria, con los mismos servicios y beneficios que la afiliación voluntaria general. Sin requerimiento del examen médico” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019,p,26), indispensable el ejercicio de este derecho porque gracias a la afiliación voluntaria pueden ejercer mas facilmente los trabajadores con discapacidad, al derecho a la vivienda consagrado en el articulo 56 de la Ley Orgánica de Discapacidades donde “el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, otorgará créditos hipotecarios reduciendo en un cincuenta por ciento (50%) el tiempo de las aportaciones necesarias para tener acceso a los mismos”, (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019.p,20),

2.3.12 Jubilación especial por vejez

Según la (Ley Orgánica de Discapacidades) en cuanto a este tipo de jubilación determina que:

Las personas con discapacidad afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que acrediten trescientas (300) aportaciones, sin límite de edad, tendrán derecho a una pensión que será igual a los sesenta y ocho, punto setenta y cinco por ciento (68.75%) del promedio de los cinco (5) años de mejor remuneración básica unificada de aportación en concordancia con la determinación de mínimos, máximos y ajustes periódicos que efectúe el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. En los casos de personas con discapacidad intelectual tendrán derecho a la pensión jubilar cuando acrediten doscientas cuarenta (240) aportaciones (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019.p,26).

Esta misma ley en cuanto a los funcionarios discapacitados de instituciones públicas que deseen disfrutar de este beneficio jubilar, tienen derecho a recibir cinco salarios básicos unificados de empleados privados, de sus empleadores a la vez por cada año de servicio durante su período de servicio, a partir del quinto año, no se incluirán más de ciento cincuenta salarios básicos de los trabajadores privados.

Siendo esta una medida de acción afirmativa, es decir, un derecho que la Ley Orgánica de Discapacidades señala en su artículo 17 y establece que: “los organismos competentes, adoptará medidas de acción afirmativa en el diseño y ejecución de políticas públicas que fueren necesarias para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad que se encontraren en situación de desigualdad” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019.p,10).

2.3.13 Jubilación por invalidez

Es aquella en la cual el funcionario público pruebe sufrir de incapacidad total o permanente, con respecto a esto nuestro (Código de Trabajo, 2020) establece que se considera incapacidad total o permanente lo siguiente:

La pérdida total, o en sus partes esenciales, de las extremidades superiores o inferiores, la pérdida de movimiento, pérdida de la visión de ambos ojos, merma de un ojo,

teniendo el otro una pérdida visual del 50%, y la disminución de la visión en un setenta y cinco por ciento de lo normal en ambos ojos, enajenación mental incurable, lesiones orgánicas o funcionales de los sistemas y epilepsia traumática (Código de Trabajo, 2020, p.105)

A las personas afiliadas que padezcan discapacidad permanente total o absoluta se podrán acoger a la pensión por discapacidad, sin que se tenga en cuenta el número estándar de aportaciones, haciéndose así que se cumpla el derecho a la seguridad social que tienen las personas con discapacidad como lo establece el artículo 82 de la Ley Orgánica de Discapacidades. Para establecer el cómputo de dicha pensión, se tomará en cuenta lo que establezca el IESS para realizar el cálculo para la jubilación por invalidez.

En cuanto a esto la Ley Orgánica de Discapacidades señala que “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” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019.p,18).

Esto encaminado a cumplir lo que establece uno de los principios fundamentales en cuanto a la atención prioritaria que tiene derecho este grupo social y determinada en el artículo 4 numeral 10 Ley Orgánica de Discapacidades que dice: “en los planes y programas de la vida en común se les dará a las personas con discapacidad atención especializada y espacios preferenciales, que respondan a sus necesidades particulares o de grupo” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019.p,4).

En la investigación realizada se ha podido constatar que en el Municipio del cantón Pastaza no existe un ascensor funcional o una rampa, que pueda ser utilizada por los trabajadores con algún tipo de discapacidad, ya que el municipio cuenta con dos plantas, siendo el segundo piso inaccesible para este grupo social, factores que no facilitan el desempeño laboral y la movilidad de los trabajadores en esta institución. Incumpliendo con la obligación

el Municipio de asegurar la integridad del trabajador en la realización de las tareas que se les determina, por lo cual no se cumpliría con lo que establece el principio de accesibilidad establecido en el artículo 4 numeral 8 de la Ley Orgánica de Discapacidades donde señala:

se garantiza el acceso de las personas con discapacidad al entorno físico, al transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales; así como, la eliminación de obstáculos que dificulten el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, y se facilitará las condiciones necesarias para procurar el mayor grado de autonomía en sus vidas cotidianas (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019.p,07).

Por lo que se debe realizar estudios en la construcción arquitectónica del municipio con el fin de construir un ascensor funcional o una rampa muy necesarias para suplir las necesidades de los trabajadores con discapacidad, en cuanto al acceso, movilidad y ejecución del trabajo dentro de la institución.

También se ha podido establecer que por parte del Ministerio de Trabajo no hay los suficientes controles, ya que esta institución según la ley actúa por medio de su sistema de inspecciones, donde constatará que se esté cumpliendo los derechos de los trabajadores, mucho más si estos son un grupo vulnerable. Al ser una obligación de este organismo de velar por el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad, se debería realizar las gestiones pertinentes para que este órgano supervisor efectúe las inspecciones que establece la ley.

Así mismo los trabajadores con discapacitados del Municipio del Cantón Pastaza ignoran sus derechos laborales, así como también las obligaciones patronales que tiene esta institución, debido a este hecho hay más probabilidad que se vulnere sus derechos laborales. Por esta razón es indispensable que se elabore manuales didácticos jurídicos, que contengan

información sobre sus derechos en el ámbito laboral, orientando así a los trabajadores con discapacidad a cómo actuar frente a alguna transgresión en sus derechos laborales.

2.4 Hipótesis

El incumplimiento de las obligaciones patronales del Municipio del Cantón Pastaza, afecta los derechos laborales de las personas con discapacitadas en el periodo de enero a junio de 2021

2.5 Variables

2.5.1 Variable Independiente

Incumplimiento de las obligaciones patronales

2.5.2 Variable Dependiente

Afecta los derechos laborales de las personas con discapacidad.

CAPÍTULO III

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO REALIZADO

3.1 Ámbito de estudio

3.1.1 Área del Conocimiento: Ciencias Sociales, Educación y Derecho

3.1.2 Sub-Área del Conocimiento: Derecho

3.1.3 Línea: Ciencias Del Derecho, Saberes Jurídicos

3.1.4 Sub-Línea: Gobernabilidad y Políticas Públicas

3.2 Tipo de investigación

En el este trabajo de investigación se empleará la investigación básica

3.2.1 Investigación Aplicada

Se utilizó esta modalidad de investigación para tratar de buscar una respuesta a la problemática, centrándose en la indagación de conocimiento, incrementando así, el progreso científico, así como cultural, con esta modalidad de investigación se podrá responder el por qué, al problema que se planteó.

3.3 Por el Nivel de Investigación.

3.3.1 Método Deductivo

Este tipo de método investigativo ayudará a establecer las diferentes características que tiene un hecho específico que se está estudiando tomando en cuenta normas científicas generales ya planteadas. Además, por este método se puede generalizar desde los distintos hechos particulares aumentando el conocimiento con respecto al tema.

Al aplicar este método investigativo se tomará en cuenta la Constitución del Ecuador 2008, y las de demás normas que garantizan los derechos laborales de las personas con discapacidad objeto de este proyecto investigativo.

3.3.2 Método Inductivo

En este método investigativo se prioriza la observación, así como también se conoce y estudia las diferentes particularidades que están en un conglomerado de realidades con el objetivo de dar una solución a un problema, una medida que se aplicará de manera general a diferentes realidades. Este método se caracteriza porque la reflexión que se hace, va desde lo particular a lo general y cuyo razonamiento tiene el objetivo de alcanzar un fin.

Este método investigativo se lo utilizara para determinar los derechos laborales de las personas con discapacidad, así como las obligaciones patronales del Municipio de Pastaza.

3.3.3 Método Analítico

Con este método utilizaremos el conocimiento general de un hecho y se realizará una clasificación de los elementos que componen este conocimiento, en otras palabras, a partir de un todo se puede estudiar cada una de las características de cada uno de sus elementos y la relación que hay entre ellos.

Este método se lo utilizara en este proyecto investigativo para determinar cuáles son las consecuencias del problema planteado.

3.3.4 Método Jurídico o Exegético

Es el estudio de las leyes desarrolladas por el legislador una por una, basándose en el significado, contenido o el origen mismo de las normas que se encuentren relacionadas directa o indirectamente con el tema objeto de la investigación. Este tipo de metodología consentirá descifrar y revelar las leyes que influyen en el problema a desarrollar. Con este método investigativo se estudiará las normas de nuestra Carta Magna, así como otras normas que rigen nuestro Estado y que se relacionan directa o indirectamente con el problema que planteamos en nuestra investigación.

3.3.5 Método Histórico

Por medio de este método investigativo se establece una relación comparativa con lo ya acontecido y la realidad presente de esa forma obtener un mayor conocimiento. De esa manera se podrá analizar el aspecto histórico y el progreso de las normas en favor de las personas con discapacidad, así como las obligaciones patronales de las instituciones del sector público.

3.3.6 Método bibliográfico

Por medio de este método investigativo se llegará a documentos o cualquier información académica que sea pertinente para avanzar con la investigación, para ello se utilizará técnicas, así como estrategias para localizar dicha información. Por medio de este método investigativo se pretende respaldar el trabajo con las teorías de varios autores que ya plantearon conjeturas respecto al tema.

3.4 Tipo de Investigación

3.4 1 Investigación de campo

Este tipo de investigación se caracteriza porque mediante esta se recolectan los diferentes datos de hechos que acontecen tal cual se encuentran, sin que el investigador intervenga para modificar dicha realidad a investigar, razón por la cual se llama trabajo de campo porque no se realiza en un laboratorio donde se controla el resultado de la investigación.

En esta investigación la encuesta, serán empleadas a las Autoridades y personas con discapacidad del Municipio del Cantón Pastaza, así como también al Inspector de Trabajo y Abogados en libre ejercicio lo que permitirá realizar una indagación de forma directa sobre el problema planteado. Y de esta forma analizar la realidad del Municipio de Pastaza como está

vinculada a la problemática de la investigación, en compañía de las personas que conocen del tema a investigar ya antes mencionadas.

3.5 Diseño de investigación

3.5.1 Área de conocimiento: Ciencias Sociales, Educación y Derecho

3.5.2 Sub línea de investigación: Derecho

3.6 Población.

Este proyecto investigativo se llevará a cabo en el Municipio del Cantón Pastaza, para lo cual se tomó en cuenta para las encuestas, únicamente a las personas directamente relacionadas con el tema.

3.6.1 Muestra

Autoridades del Municipio de Pastaza: 11

Trabajadores con discapacidad del Municipio de Pastaza: 5

Inspector de Trabajo: 1

Abogados de libre ejercicio: 10

3.7 Técnicas e instrumentos utilizados

Se utilizaron las siguientes técnicas.

3.7.1 Encuesta

Estas serán empleadas en las Autoridades directivas y trabajadores con discapacidad del Municipio de Pastaza, así como también al Inspector de Trabajo y Abogados en libre ejercicio, con un total de 27 personas.

3.7.2 Fichas bibliográficas

Permitirá la revisión bibliográfica

3.7.3 Internet

Permitirá el acceso a la información relacionada con el tema de investigación

3.7.4 Revisión bibliográfica

Es una modalidad de trabajo académico utilizado para elaborar contenidos teóricos de investigación documental, que recopila información existente sobre las obligaciones patronales de instituciones del sector público y los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad.

3.8 Procedimiento de recolección de datos

Las encuestas se estructuraron para Autoridades directivas, trabajadores con discapacidad del “Municipio del Cantón Pastaza”, así como también al Inspector de Trabajo y Abogados en libre ejercicio, con el objeto de recopilar información sobre el tema “Obligaciones Patronales del Municipio del Cantón Pastaza y los derechos laborales de las personas con discapacidad en el periodo de enero a junio de 2021”

3.9 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos

La encuesta fue realizada a las Autoridades directivas y personas con discapacidad del Municipio del Cantón Pastaza, así como también al Inspector de Trabajo y Abogados en libre ejercicio, con el fin de conocer si tienen conocimiento sobre las obligaciones patronales del Municipio del Cantón Pastaza que se deben cumplir, y si ha existido alguna vulneración en cuanto a los derechos de las personas con discapacidad que laboran en dicha institución.

El procesamiento de la información de la encuesta realizada, se efectuará mediante los datos obtenidos donde se procederá a tabular los mismos con la realización de tablas y gráficos dinámicos que permitirán obtener una visión clara sobre los resultados obtenidos, los cuales se

podrán interpretar y analizar adecuadamente, en base a las encuestas realizadas a las autoridades directivas y personas con discapacidad del Municipio del Cantón Pastaza, así como también al Inspector de Trabajo y Abogados en libre ejercicio.

En conclusión, para el proceso de la información y la presentación de los resultados se realiza de la siguiente manera:

1. Examinar los datos obtenidos de la encuesta
2. Tabular la información obtenida de la encuesta
3. Graficar la información obtenida de la encuesta realizada.
4. Interpretar y analizar la información de la encuesta efectuada.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

Con la investigación de campo, las encuestas que fueron aplicados a las Autoridades directivas y trabajadores con discapacidad del Municipio del Cantón Pastaza, así como también al Inspector de Trabajo y Abogados en libre ejercicio, permitió obtener información importante para que sirva de apoyo para dar contestación a la problemática planteada del estudio realizado, se presenta los siguientes resultados:

4.1.2 Encuesta

Realizada a los trabajadores con discapacidad del Municipio del Cantón Pastaza

Pregunta 1. ¿Conoce si han llegado delegados del Ministerio de Trabajo a realizar inspecciones en el Municipio?

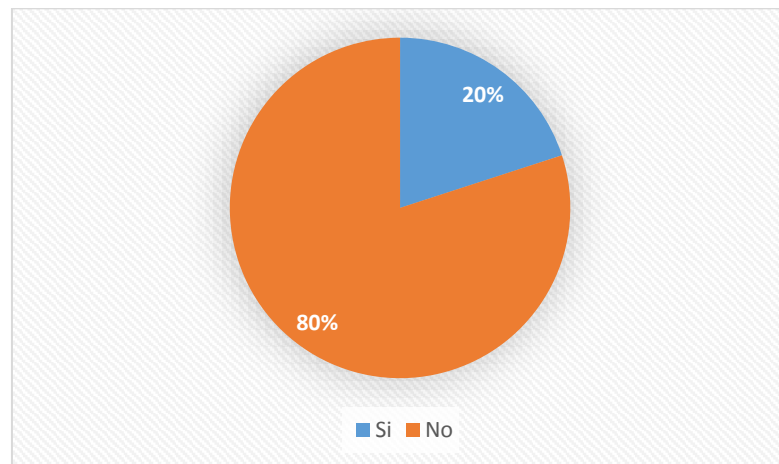
Tabla No 1

Alternativa	Personas	Porcentaje
Si	1	20%
No	4	80%
Total	5	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores con discapacidad del Municipio del Cantón Pastaza

Elaborado: José Luis Vinocunga Pillajo

Ilustración 1. Han llegado delegados del Ministerio de Trabajo a realizar inspecciones.



Análisis e Interpretación de datos

Con respecto a la pregunta si han llegado delegados del Ministerio de Trabajo a realizar inspecciones en el Municipio para verificar si esta institución pública cumple con que establece la ley, de las 5 personas con discapacidad que trabajan en el Municipio y fueron encuestados, 1 persona que representa 20% de la población mencionada dijeron que si tienen conocimiento que han llegado delegados del Ministerio de Trabajo al Municipio a realizar inspecciones, y 4 personas que representa el 80 % mencionaron que no tienen conocimiento. Se puede evidenciar que la mayor parte de los trabajadores con discapacidad del Municipio encuestados han visto no que acuden delegados del Ministerio de Trabajo a realizar las inspecciones que la ley establece, para que no se vulneren los derechos de los trabajadores con discapacidad del Municipio.

Pregunta 2. ¿A sentido alguna vez que se lo ha discriminado con respecto a sus compañeros?

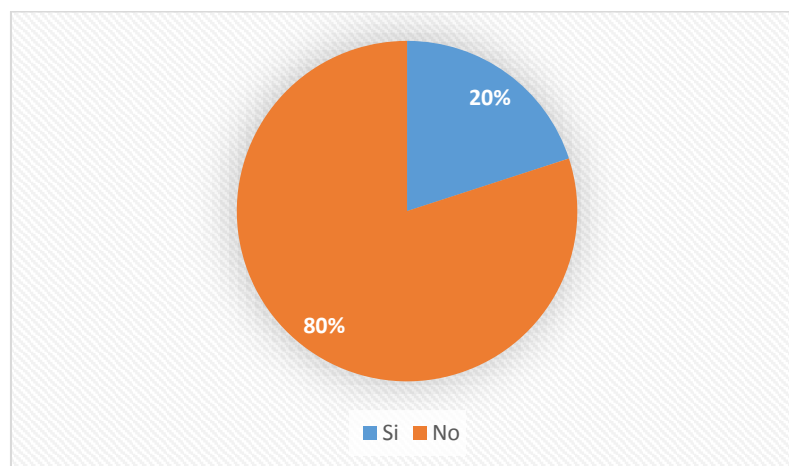
Tabla No 2

Alternativa	Personas	Porcentaje
Si	1	20%
No	4	80%
Total	5	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores con discapacidad del Municipio del Cantón Pastaza

Elaborado: José Luis Vinocunga Pillajo

Ilustración 2: Lo han discriminado en el trabajo



Análisis e Interpretación de Resultados

Respecto si lo han discriminado en su lugar de trabajo, de los 5 trabajadores del Municipio con discapacidad que fueron encuestados, 1 que representa el 20% manifestaron que si fueron discriminados y 4 que representa el 80 % dijeron que no fueron discriminados. El Estado ecuatoriano en cuanto a estos actos y para salvo guardar la dignidad de las personas con discapacidad, establece en nuestra Constitución que nadie podrá ser discriminado.

Pregunta 3. ¿Las instalaciones de su lugar de trabajo son cómodas para realizar su trabajo?

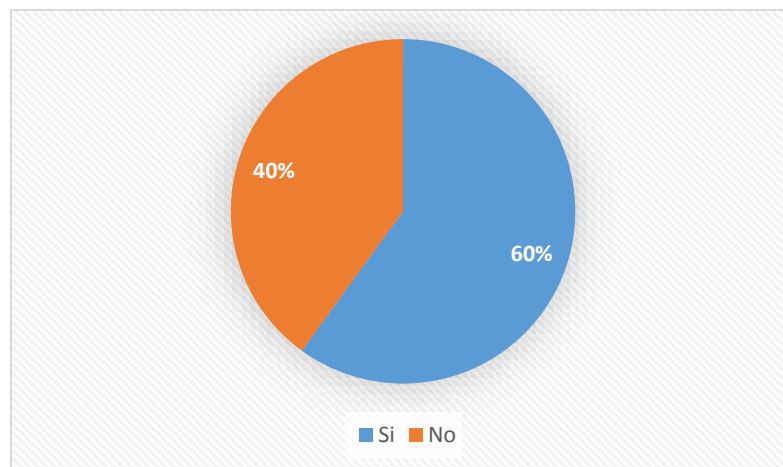
Tabla No 3

Alternativa	Personas	Porcentaje
Si	3	60%
No	2	40%
Total	5	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores con discapacidad del Municipio del Cantón Pastaza

Elaborado: José Luis Vinocunga Pillajo

Ilustración 3. Instalaciones de su lugar de trabajo



Análisis e interpretación de Resultados

Con respecto a si las instalaciones del lugar del trabajo son cómodas para laborar, de los cinco encuestados 3 que representan el 60 % contestan que las instalaciones son cómodas para trabajar, en tanto que 2 que representan el 40 % dicen que no son cómodas las instalaciones del Municipio del Cantón Pastaza para laborar. Es notable que, casi la mitad de los trabajadores discapacitados digan en las instalaciones del lugar donde trabajan no son cómodas para trabajar cuando es obligación del Municipio del Cantón Pastaza adecuar esas áreas para que así lo sean.

Pregunta 4. - ¿Conoce las obligaciones laborales que tiene el Municipio con usted?

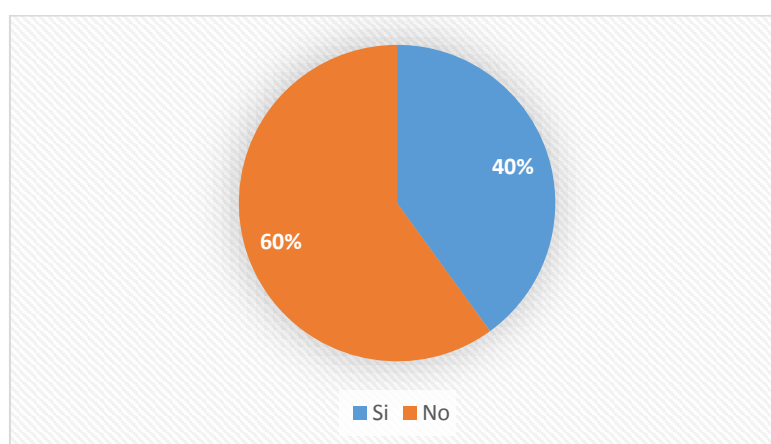
Tabla No 4

Alternativa	Personas	Porcentaje
Si	2	40%
No	3	60%
Total	5	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores con discapacidad del Municipio del Cantón Pastaza

Elaborado: José Luis Vinocunga Pillajo

Ilustración 4. Conoce las obligaciones laborales que tiene el Municipio



Análisis e interpretación de resultados

De acuerdo a que si conocen los trabajadores con discapacidad encuestados las obligaciones patronales de tiene el Municipio con ellos, de los 5 trabajadores con discapacidad que se los encuesta, 2 que representa el 40 %, dijeron que si conocen las obligaciones patronales que el Municipio tiene con ellos, y 3 personas que representan el 60 % manifestaron que no conocen. De acuerdo a los datos obtenidos la mayoría de los trabajadores con discapacidad del Municipio no saben los derechos laborales que les corresponden, siendo de ese modo más fácil para el empleador vulnerar los derechos que les pertenecen.

Pregunta 5. ¿El municipio le presta las facilidades necesarias para realizar su trabajo?

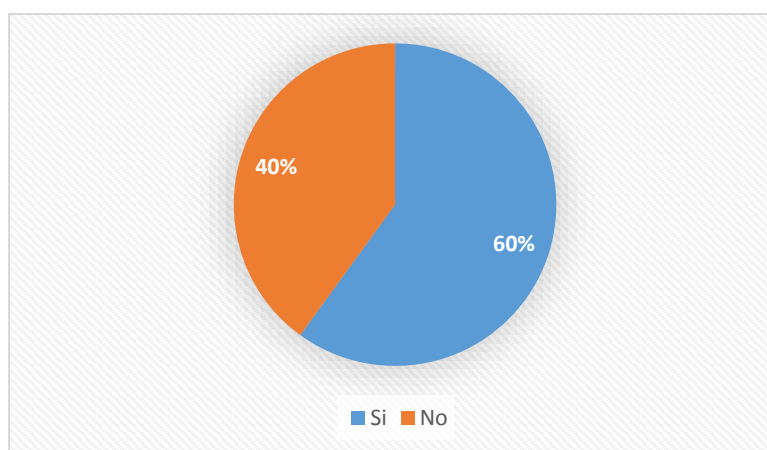
Tabla No 5

Alternativa	Personas	Porcentaje
Si	3	40%
No	2	60%
Total	5	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores con discapacidad del Municipio del Cantón Pastaza

Elaborado: José Luis Vinocunga Pillajo

Ilustración 5. Hay las facilidades necesarias para realizar su trabajo



Análisis e interpretación de Resultados

De acuerdo con que, si hay las facilidades necesarias para realizar su trabajo de los cinco trabajadores con discapacidad a las que se les realizó la encuesta, 3 de los trabajadores que representan el 60 % mencionaron que, si hay las facilidades necesarias para realizar su trabajo, en tanto que, 2 que representa el 40 % dijeron que no cuentan las facilidades necesarias para realizar sus labores. Se observa que casi la mayoría de los trabajadores indican que no cuentan con las facilidades necesarias para realizar sus labores, siendo esa una obligación legal que tiene el Municipio del Cantón del Pastaza.

**Encuesta realizada a las Autoridades Directivas del Municipio del Cantón Pastaza,
Inspector de Trabajo y Abogados en libre ejercicio**

Pregunta 1. ¿Conoce usted si se cumple con lo que establece la ley sobre el acceso arquitectónico a las personas con discapacidad?

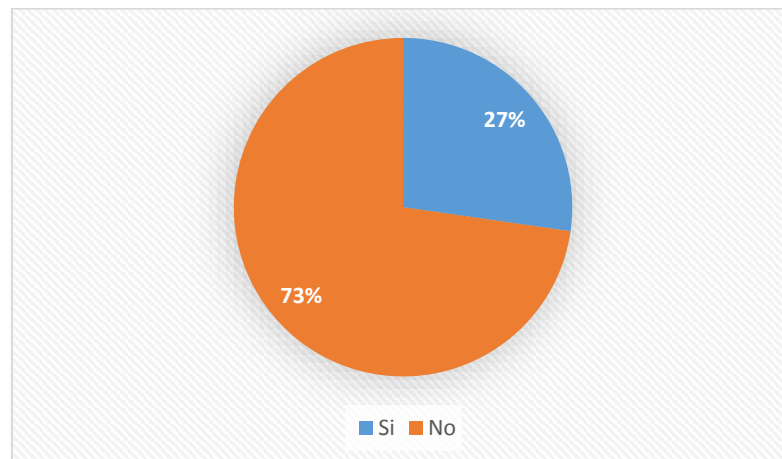
Tabla No 1

Alternativa	Personas	Porcentaje
Si	6	27%
No	16	73%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Autoridades Directivas del Municipio del Cantón Pastaza, Inspector de Trabajo y Abogados en libre ejercicio.

Elaborado: José Luis Vinocunga Pillajo

Ilustración 1. el acceso arquitectónico a las personas con discapacidad



Análisis e interpretación de los resultados

Con respecto al acceso arquitectónico para las personas con discapacidad, de las 22 personas encuestadas entre ellos a las autoridades directivas del Municipio del Cantón Pastaza, inspector de trabajo y abogados en libre ejercicio, 6 personas que representan 27 % mencionaron que, si hay accesos en cuanto a la infraestructura del Municipio de acuerdo a que establece la ley, en tanto que, 16 personas que representan el 73 % dijeron que no hay la infraestructura necesaria para el acceso de las personas con discapacidad. Mediante los

resultados que se obtuvo se puede evidenciar que hay un alto porcentaje de personas que perciben que no hay un acceso adecuado para las personas con discapacidad, razón por la cual se está vulnerando los derechos, debido a que están haciendo caso omiso con lo que establece la ley.

Pregunta 2. ¿Sabe usted lo que dictamina la Ley Orgánica de Discapacidades sobre las personas con discapacidad que realizan un trabajo?

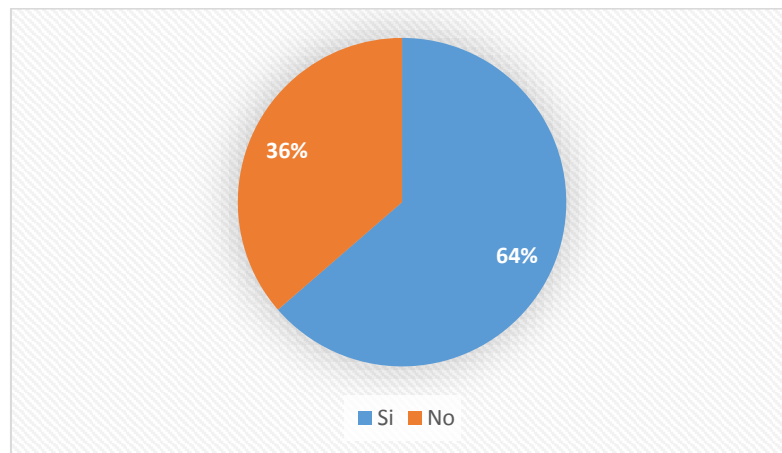
Tabla No 2

Alternativa	Personas	Porcentaje
Si	14	64%
No	8	36%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Autoridades Directivas del Municipio del Cantón Pastaza, Inspector de Trabajo y Abogados en libre ejercicio.

Elaborado: José Luis Vinocunga Pillajo

Ilustración 2. Que dictamina la Ley Orgánica de Discapacidades sobre las personas con discapacidad



Análisis e Interpretación de Resultados

Con respecto a que, si conocen lo que dictamina la Ley Orgánica de Discapacidades con respecto a las personas que trabajan, de las 22 personas encuestadas, 14 personas que representan el 64 % mencionaron que si conocen lo que establece esta ley con respecto a las personas trabajadoras que tiene discapacidad, en tanto que, 8 personas que representa el 36 %

dijeron que si conocen. Mediante los resultados obtenidos de la encuesta se pudo ver que aún existe una clara desinformación a las leyes que protegen a este grupo vulnerable.

Pregunta 3. ¿Sabe el porcentaje de personas con discapacidad que deben trabajar en una institución pública?

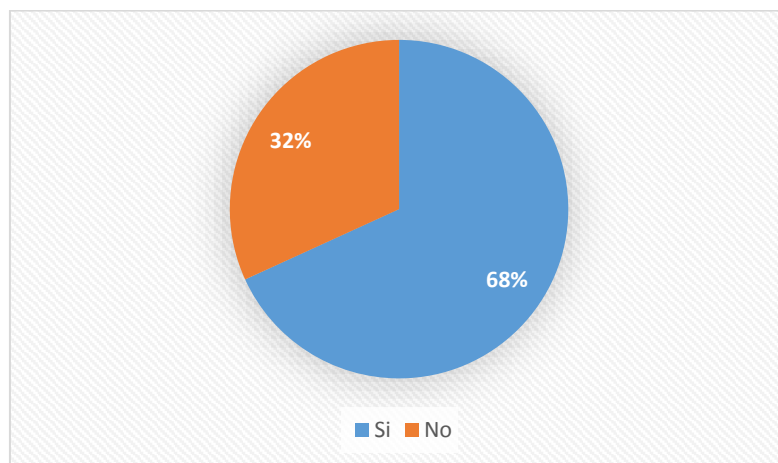
Tabla No 3

Alternativa	Personas	Porcentaje
Si	15	32%
No	7	68%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Autoridades Directivas del Municipio del Cantón Pastaza, Inspector de Trabajo y Abogados en libre ejercicio.

Elaborado: José Luis Vinocunga Pillajo

Ilustración 3. Porcentaje de personas con discapacidad que deben trabaja



Análisis e Interpretación de Resultados

De acuerdo a que, si tienen conocimiento del porcentaje de personas con discapacidad que deben trabajar en el Municipio, de las 22 personas entre ellos a las autoridades directivas del Municipio del Cantón Pastaza, inspector de trabajo y abogados en libre ejercicio, las 15 personas que representan el 68 % dijeron que si saben cuál es el porcentaje, en tanto que, 7 personas que representan el 32 % mencionaron que desconocen ese dato. Se puede observar que la mayoría de personas saben ese porcentaje, siendo este conocimiento indispensable ya este

porcentaje está establecido en la norma rectora para la contratación de las personas con discapacidad en el Municipio del Cantón Pastaza

Pregunta 4. ¿La discapacidad de lenguaje prohíbe trabajar a una persona?

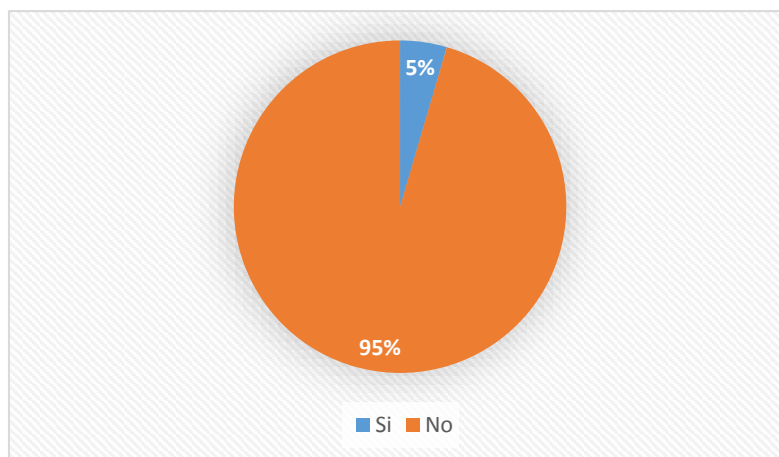
Tabla No 4

Alternativa	Personas	Porcentaje
Si	1	5%
No	21	94%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Autoridades Directivas del Municipio del Cantón Pastaza, Inspector de Trabajo y Abogados en libre ejercicio.

Elaborado: José Luis Vinocunga Pillajo

Ilustración 4. La discapacidad de lenguaje prohíbe trabajar



Análisis e Interpretación de Resultados

Con respecto a que, si creen que la discapacidad de lenguaje inhabilita a una persona a que trabaje, de las 22 personas encuestadas entre ellas a las autoridades directivas del Municipio del Cantón Pastaza, inspector de trabajo y abogados en libre ejercicio, solo 1 persona mencionó que cree que estas personas no puedan trabajar, mientras que, 21 personas dijeron creen que esto no incide en nada para que pueda laborar. La gran mayoría de personas de personas tienen un criterio acorde con lo que establece nuestra Norma Suprema sobre la inclusión de las personas con discapacidad.

Pregunta 5. ¿Conoce cuál es la edad para jubilarse de una persona con discapacidad?

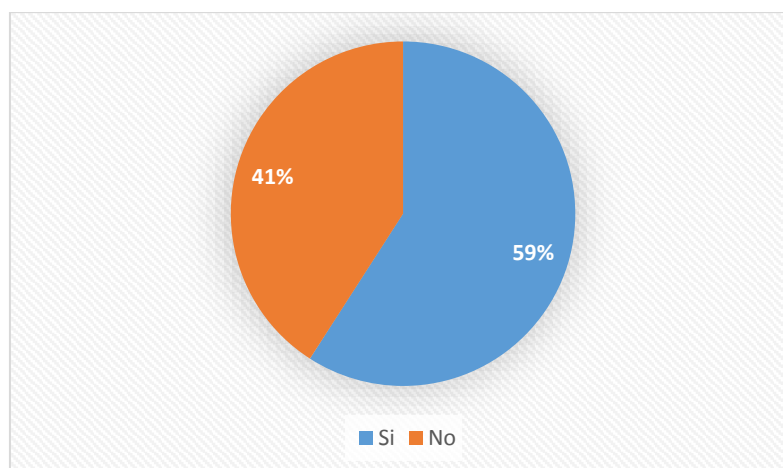
Tabla No 5

Alternativa	Personas	Porcentaje
Si	13	41%
No	9	59%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Autoridades Directivas del Municipio del Cantón Pastaza, Inspector de Trabajo y Abogados en libre ejercicio.

Elaborado: José Luis Vinocunga Pillajo

Ilustración 5. La edad para jubilarse de una persona con discapacidad



Análisis e Interpretación de Resultados

Con respecto a que, si tienen conocimiento sobre la edad para que se pueda jubilar una persona con discapacidad, de las 22 personas encuestadas entre ellas a las autoridades directivas del Municipio del Cantón Pastaza, inspector de trabajo y abogados en libre ejercicio, 13 mencionaron que, si tenían conocimiento mientras que, 9 personas dijeron que no sabían cuál era la edad para jubilarse de una persona con discapacidad. Se puede evidenciar que la mayoría de personas sabían cuál era la edad de las personas con discapacidad para jubilarse, ya que es un derecho que les asiste de acuerdo a la Ley de Seguridad Social.

4.2 Beneficiarios

4.2.1 Beneficiario Directo

El beneficiario directo de este proyecto de investigación será, el Municipio del Cantón Pastaza y las personas con discapacidad que trabajan en el mismo.

4.2.2 Beneficiarios Indirectos

Los beneficiarios indirectos del presente trabajo de investigación serán las demás instituciones del sector público, no solo del Cantón de Pastaza, sino del país entero, así como también las personas con discapacidad que laboren en esas instituciones públicas.

4.3 Impacto de la investigación

Este trabajo investigativo tiene gran un impacto social debido a que por medio de este trabajo, permitirá que no se afecte los derechos laborales de las personas con discapacidad y así puedan llevar una vida social digna, de acuerdo a los derechos que les garantiza el Estado ecuatoriano, porque el Municipio de Pastaza e incluso otras instituciones del sector público, conocerán cuáles son las normas jurídicas y éticas, que rigen sus obligaciones patronales hacia las personas con discapacidad, y de esa forma se podrá evitar que se viole los derechos de este grupo vulnerable de nuestra sociedad.

4.4 Transferencia de resultados

Con este trabajo de investigación se pretende que se conozcan a través de nuestra legislación como la Constitución, la Ley Orgánica de Servicio Público, la Ley Orgánica de Discapacidades, entre otras normas, las obligaciones patronales del Municipio del Cantón Pastaza, así como también los derechos laborales de las personas con discapacidad, por lo cual se espera que con este trabajo también disminuyan o se erradique alguna vulneración de los

derechos que tienen las personas con discapacidad como trabajadores de una institución pública en este caso el Municipio del Cantón Pastaza.

CONCLUSIONES

El Municipio del Cantón Pastaza no cumple con las obligaciones que tiene en el ámbito laboral con las personas con discapacidad como trabajadores, entre una de las falencias que se pudo establecer es que no cuenta con un ascensor funcional, donde los trabajadores con algún tipo de discapacidad puedan acceder al segundo piso del Municipio, siendo esta obligación del Municipio ya que el trabajo asignado a las personas con discapacidad debe facilitárseles para satisfacer sus capacidades, potencialidades y talentos, y asegurar su integridad en el desempeño de las tareas que este realiza, siendo además deber del Municipio proveer tecnología y medios técnicos para la realización del trabajo que les asignan a las personas con discapacidad.

Hay un ausentismo por parte del Ministerio de Trabajo según lo que perciben los trabajadores con discapacidad del Municipio, a pesar que la ley establece que este órgano por medio de su sistema de inspecciones, supervisará el empleo, el pago de salarios, el bienestar social, la salud y la seguridad y otros aspectos inherentes a los derechos de los trabajadores, y se centrará en supervisar el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales vigentes, por lo cual deberá este organismo acudir al Municipio del Cantón Pastaza a supervisar el bienestar de los trabajadores, cosa que no pasa según los datos recolectados.

Los trabajadores con discapacitados del Municipio del Cantón Pastaza desconocen los derechos que les asisten por pertenecer a este grupo vulnerable, así como también las obligaciones patronales que tiene el Municipio del Cantón Pastaza hacia ellos, ante tal desconocimiento se podría decir que, fácilmente se verían afectados por el atropello de sus derechos, como por ejemplo pueden ser objeto de despido intempestivo, aun cuando se les garantiza a este grupo de atención prioritaria la estabilidad laboral, debido a su condición de vulnerabilidad frente a los demás trabajadores.

Las obligaciones patronales por parte del municipio del Cantón Pastaza inciden en los derechos laborales de las personas con discapacidad, ya que el incumplimiento de estos deberes

por parte del Municipio, impide el pleno ejercicio de los derechos que les pertenecen a este grupo de atención prioritaria como la seguridad social, el derecho a un ambiente laboral que este, acorde a su condición para realizar el trabajo y entre otros derechos más, que su incumplimiento hace que se afecte la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral.

RECOMENDACIONES

En el Municipio del Cantón Pastaza tomando en cuenta lo que estipula la norma referente al entorno o infraestructura arquitectónica de su institución, debe realizar estudios en relación en este ámbito, con el objetivo de que esta institución se acople a las necesidades de los trabajadores con discapacidad, y de esa manera pueda cumplir con las responsabilidades laborales que tiene el Municipio, y así se garantice los derechos de las personas con discapacidad de acuerdo a lo que manda la ley.

Siendo una de las obligaciones del Ministerio de Trabajo de velar por el bienestar social de los trabajadores con discapacidad, se recomienda realizar las gestiones pertinentes para que este órgano pueda acudir a la institución para que efectúe las supervisiones que la ley señala, como el fin que pueda verificar el cumplimiento de lo que determina la norma, sobre los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad que laboran en el Municipio, he incluso imponiendo sanciones en el caso de incumplimiento de los deberes patronales en el caso que no se apliquen.

Para que los trabajadores con discapacidad del Municipio conozcan los derechos laborales de los que son titulares se recomienda elaborar manuales didácticos jurídicos, que contenga información sobre las obligaciones de las instituciones públicas como empleadores, frente a los trabajadores con discapacidad en las diferentes áreas laborales que pueda haber en la institución pública.

Elaborar un manual didacta y social de conocimiento sobre las personas con discapacidad que ejercen un trabajo, lo que guiará y orientará al Municipio de Pastaza la importancia social y legal que tiene la inserción de los trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral, para que de esa forma además se pueda ejercer concientización a las personas que constituyen su ambiente laboral, sobre su condición, para poder evitar actos de discriminación hacia este grupo vulnerable.

BIBLIOGRAFÍA

- Neffa, J. (2003). *El trabajo humano*. Grupo Editorial Lumen Hvmanitas.
- Acuerdo Ministerial 22. (2019, 27 de febrero). *SUBSISTEMA DE SELECCION DE PERSONAL DEL SECTOR PUBLICO*. Registro Oficial 437 .
- Asamblea Nacional del Ecuador . (2019, 8 de julio). *Código Civil*. Registro Oficial Suplemento 46 de 24-jun.-2005.
- Asamblea Nacional del Ecuador . (2021, 31 de agosto). *Ley de Seguridad Social*. Registro Oficial Suplemento 465 de 30-nov.-2001.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2016, 1 de noviembre). *REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO*. Registro Oficial Suplemento 418 de 01-abr.-2011. Obtenido de <https://www.acreditacion.gob.ec/wp-content/uploads/2016/12/Reglamento-General-a-la-Ley-Organica-del-Servicio-Pu%CC%81blico-Losep.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2019, 6 de mayo). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial Suplemento 796. Obtenido de https://lexis.ueb.edu.ec/Webtools/LexisFinder/DocumentVisualizer/FullDocumentVisualizerPDF.aspx?id=TRIBUTAR-LEY_ORGANICA_DE_DISCAPACIDADES_LOD
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020, 22 de julio). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167. Obtenido de https://lexis.ueb.edu.ec/Webtools/LexisFinder/DocumentVisualizer/FullDocumentVisualizerPDF.aspx?id=LABORAL-CODIGO_DEL_TRABAJO
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020, 9 de diciembre). *LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO*. Registro Oficial Suplemento 294. Obtenido de https://lexis.ueb.edu.ec/Webtools/LexisFinder/DocumentVisualizer/FullDocumentVisualizerPDF.aspx?id=PUBLICO-LEY_ORGANICA_DE_SERVICIO_PUBLICO_LOSEP
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021, 25 de enero). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Registro Oficial 653.
- Bonilla, L. A. (2015). *Trabajo y Seguridad Social*. Guaranda: UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR.
- Cabanellas de las Cuevas, G. (2016). *Diccionario Juridico Elemental*. Libros Derecho Perú. Obtenido de <http://www.iterra.edu.mx/centro/wp-content/uploads/2019/02/88047784-Diccionario-Juridico-Elemental-Guillermo-Cabanellas-de-Torres-1.pdf>
- Cevallos, P. (1880). *Historia del Ecuador. Tomo 2*. Guayaquil: s. e. Obtenido de <http://repositorio.casadelacultura.gob.ec/handle/34000/752>
- Congreso Nacional . (2006, 30 de octubre). *Ley No 60*. Registro Oficial Suplemento 387.
- Corte Constitucional. (2011). *Sentencia N.0 093-14-SEPCC, del caso N. - No 1752-11-EP*.
- Corte Interamericana de los Derechos Humanos. (2016, 29 de febrero). *Sentencia Caso Chinchilla Sandoval Vs Guatemala* .
- El racismo en el Ecuador* :. (Septiembre de 1996). Obtenido de Racismo El racismo en el Ecuador : un problema de identidad : <http://hdl.handle.net/10469/102>

- Gavilanez Criollo, A. (2018). *EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS OCASIONALES Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO*. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/27466/1/FJCS-DE-1959.pdf>
- González Madrid, M. (2018, 1 de junio). El significado de Constitución. Breve revisión del concepto y de su relevancia a la luz del principialismo y el garantismo. *SciELO Analytics*, 1.
- Hauriou, M. (2003, 2 de febrero). *Principios de Derecho público y constitucional*. Editorial Comares.
- Irureta Uriarte, P. (2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de derecho (Valparaíso)*, 1. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-68512014000100008&script=sci_arttext&tlng=e#footnote-34413-39-backlink
- JOSÉ MARÍA RIFÁ SOLER, MANUEL RICHARD GONZÁLEZ, MANUEL RICHARD GONZÁLEZ. (2006). *Derecho Procesal Penal* . Pamplona: Graphycems.
- Labarca Goddard, E. (1966). *El concepto de patrón o empleador en la legislación chilena*. Editorial Jurídica de Chile.
- Mario, P. (1986). EL SALARIO: SU PROTECCION Y GARANTIA. 30. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5084831.pdf>.
- Naula Quinde , A. (2012). *El Régimen Laboral en el Sector Público*. Cuenca : UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA.
- NIKKEN, P. (1994). *Estudios básicos de derechos humanos*. Universidad Central de Venezuela. Obtenido de http://datateca.unad.edu.co/contenidos/90150/Curso_AVA/Curso_AVA_8-02/Entorno_de_Conocimiento_8-02/Bibliografia_Unidad_2/Concepto_de_Derechos_Humanos.pdf
- ONU. (1966, 16 de diciembre). *Pacto Internacional de Derechos Economicos, Sociales y Culturales*. Memorial ACNUDH. Obtenido de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
- Ordóñez Abrigo, G. (2015). *Incongruencia jurídica respecto al tiempo para la sanción a los empleadores por falta de cumplimiento a las obligaciones patronales* . Loja : Universidad Nacional de Loja .
- Organizacion de Estados Americanos. (1969, 22 de noviembre). *PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"*. Departamento de Derecho Internacional. Obtenido de <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (2007, 11 de noviembre). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Wayback Machine. Obtenido de https://web.archive.org/web/20071111034415/http://www.ilo.org:80/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?var_language=SP&var_pagename=DECLARATIONTEXT

- Perona, N. (2000). Vulnerabilidad y Exclusión social. Una propuesta metodológica para el estudio de las condiciones de la vida de los hogares. *Revista Kairos* .
- Ramos, G. (2014). Definición de renuncia. *Economía gestiona a tu favor*, 1. Obtenido de <https://economia.org/renuncia.php>
- Reinoso Castillo, C. (2011). *Los Contratos de Trabajo*. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/48393468.pdf>
- Sanchez Vivar , E. (2018). *INSTITUCION PÚBLICA Y LA IMPORTANCIA DEL CONTROL INTERNO*. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/80060>
- Seoane, J. (2011). *¿QUÉ ES UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD?* ÁGORA. Obtenido de <http://sitios.dif.gob.mx/cenddif/wp-content/Archivos/BibliotecaDigital/QueEsUnaPersonaConDiscapacidad.pdf>
- Vásconez Iñaguaso, D. (2014). *“ESTUDIO JURIDICO DE LAS MULTAS QUE IMPONE EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES A LOS EMPLEADORES POR INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES EN LA PROVINCIA DE EL ORO EN LA CIUDAD DE MACHALA EN EL AÑO 2013-2014*. Machala: Universidad Técnica de Machala.

ANEXOS

Encuesta

Tema: Obligaciones patronales del Municipio de Pastaza y los derechos laborales de las personas con discapacidad en el periodo de enero a junio de 2021.

Ámbito de aplicación: Trabajadores con discapacidad

1. - ¿Conoce si han llegado legados del Ministerio de Trabajo a realizar inspecciones?

SI () NO ()

2. - ¿A sentido alguna vez que se lo ha discriminado con respecto a sus compañeros?

SI () NO ()

3. - ¿Las instalaciones de su lugar de trabajo son cómodas para realizar su trabajo?

SI () NO ()

4. - ¿Conoce las obligaciones laborales que tiene el Municipio con usted?

SI () NO ()

5. - ¿Se le presta las facilidades necesarias para labor?

SI () NO ()

Encuesta

Tema: Obligaciones patronales del Municipio de Pastaza y los derechos laborales de las personas con discapacidad en el periodo de enero a junio de 2021.

Ámbito de aplicación: Autoridades del Municipio del Cantón Pastaza, abogados en libre ejercicio e inspector de trabajo.

1. - ¿Conoce usted si se cumple con lo que establece la ley sobre el acceso arquitectónico a las personas con discapacidad?

SI () NO ()

2. - ¿Sabe usted lo que dictamina sobre los discapacitados la Ley Orgánica de Discapacidades?

SI () NO ()

3 ¿Sabe el porcentaje de personas con discapacidad que deben trabajar en una institución pública?

SI () NO ()

4 ¿Las discapacidades psíquicas prohíben trabajar?

SI () NO ()

5. - ¿Conoce cuál es la edad para jubilarse de una persona con discapacidad?

SI () NO ()





REDMI NOTE 8
AI QUAD CAMERA