

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS.

CARRERA DE DERECHO

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADA**

TEMA:

**“MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON
DISCAPACIDADES Y SU GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA BOLÍVAR
AÑO 2021”**

AUTORA:

ANALUIZA GARCÍA JAQUELINE PILAR

TUTOR:

DR. MIGUEL LUDGARDO URQUIZO RODRÍGUEZ

FEBRERO 2022

GUARANDA - ECUADOR

I. CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, MIGUEL LUDGARDO URQUIZO RODRÍGUEZ, en calidad de Tutor del Proyecto de investigación, designado por el Consejo Directivo, CERTIFICO; que la señora: ANALUIZA GARCÍA JAQUELINE PILAR egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, de la Escuela de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República; con el tema “MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDADES Y SU GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA BOLÍVAR AÑO 2021” mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba. Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



Dr. Miguel Ludgardo Urquizo Rodríguez Tutor

Tutor

II. DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo, ANALUIZA GARCÍA JAQUELINE PILAR, portadora de la cédula de ciudadanía N° 0250199163 egresada de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de manera libre y voluntaria, que el presente proyecto de investigación con el tema: **“MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDADES Y SU GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA BOLÍVAR AÑO 2021”**, ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor, Dr. Miguel Ludgardo Urquizo Rodríguez, docente de la carrera señalada, por lo tanto es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han desarrollado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones, sitios web, como de artículos de la legislación ecuatoriana y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.

Atentamente:



ANALUIZA GARCÍA JAQUELINE PILAR

C.I. 0250199163

AUTORA





Dr. Telmo Elías Yáñez Olalla
 NOTARIO SEGUNDO CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR

ESCRITURA - NÚMERO: 20230205002P00403

DECLARACION JURAMENTADA

QUE OTORGA: JAQUELINE PILAR ANALUIZA GARCIA

CUANTIA: INDETERMINADA

DI: (2) COPIAS

En San Miguel de Bolívar, en la República del Ecuador, hoy día viernes catorce de abril del año dos mil veintitrés. Ante mí **DOCTOR TELMO ELÍAS YÁÑEZ OLALLA, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN**, comparece con plena capacidad, libertad y conocimiento, la señorita **JAQUELINE PILAR ANALUIZA GARCIA**, de estado civil soltera, de ocupación estudiante. La compareciente declara ser de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, domiciliada en el cantón Chimbo, provincia de Bolívar, teléfono celular número: cero nueve ocho siete cero siete dos siete tres ocho; legalmente capaz para contratar y obligarse, a quien de conocerla doy fe, en virtud de haberme presentado sus respectivos documentos de identidad. Advertida la compareciente por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura así como examinada que fue de que comparece al otorgamiento de esta escritura sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, juramentada en debida forma, prevenida de la gravedad del juramento, de las penas del perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, me pide que eleve a escritura pública la declaración juramentada contenida en los siguientes términos: Previo a la obtención del Título de **"ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR"**, que los criterios, ideas y propuestas emitidas en el presente proyecto de investigación, con el tema **"MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDADES Y SU GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA BOLÍVAR AÑO 2021"**, son de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor. Declaración que la realizo para los fines legales pertinentes.- **HASTA AQUI** la declaración juramentada, que la 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 a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporado en el protocolo de esta Notaría, de todo cuanto doy fe.-

Jaqueline Pilar Analuiza Garcia
JAQUELINE PILAR ANALUIZA GARCIA
 C.C. 025019916-3



Telmo Elías Yáñez Olalla
DOCTOR TELMO ELIAS YANEZ OLALLA
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTON SAN MIGUEL DE BOLIVAR





Document Information

Analyzed document	J.A modalidades de contratación.docx (D163860384)
Submitted	2023-04-13 18:11:00
Submitted by	
Submitter email	jaanaluisa@mailes.ueb.edu.ec
Similarity	8%
Analysis address	murquizo.ueb@analysis.arkund.com

Sources included in the report

Entire Document

Hit and source - focused comparison, Side by Side

- Submitted text** As student entered the text in the submitted document.
Matching text As the text appears in the source.

III. DEDICATORIA

Quiero dedicar esta tesis a mi hijo, Jheremy Barragán Analuiza, el cuál fue el motor y razón más grande para poder atravesar todos los obstáculos en mi camino, para así poder llegar a cumplir este gran sueño que hoy estoy culminando, todo lo que hoy soy y este gran logro es por y para él.

IV. AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente en primer lugar a la prestigiosa Universidad Estatal de Bolívar, por abrirme sus puertas para así poder llegar a cumplir este gran sueño de ser una profesional del Derecho, gracias por tanto mi adorada universidad.

Quiero agradecer también a Dios por permitirme llegar a cumplir mi meta, sin el nada de esto hubiese sido posible.

A mis docentes, gracias infinitas por aquellos conocimientos brindados que me ayudarán a llegar a ser una excelente profesional, por su amistad, por esas enseñanzas que quedarán plasmadas para toda mi vida.

A mis padres y hermanos gracias por sus consejos, por la ayuda moral y económica que me brindaron, gracias por ser esos pilares fundamentales que me ayudaron a cumplir este gran sueño.

V. ÍNDICE GENERAL

I. CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA	I
II. DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA	II
III. DEDICATORIA	V
IV. AGRADECIMIENTO	VI
V. ÍNDICE GENERAL	VII
VI. ÍNDICE DE TABLAS	X
VII. ÍNDICE DE GRÁFICOS	XI
CAPITULO I – PROBLEMA	1
1. TITULO:	1
1.1. Resumen – Abstract	2
1.2. Antecedentes	6
1.3. Planteamiento del problema	7
1.4. Formulación del problema	9
1.5. Hipótesis	9
1.6. Variables	9
1.6.1. Variable independiente:	9
1.6.2. Variable dependiente	9
1.7. Objetivos	10
1.7.1. Objetivo General:	10
1.7.2. Objetivo Específico:	10
1.8. Justificación	11
CAPITULO II - MARCO TEÓRICO	13
2. Marco teórico	13
Trabajo	13
Contrato:	14
Contrato de trabajo	14
Tipos de contratos:	14
Modalidades contractuales para las personas con discapacidad.	16
Estabilidad laboral	16
Tipos de estabilidad laboral.	17

1. Estabilidad parcial	17
2. Estabilidad absoluta:	18
La no discriminación y la igualdad.....	18
Personas con discapacidad:.....	18
Garantías y derechos de las personas con discapacidad:	19
Derechos de las personas con discapacidad:.....	21
Derecho al trabajo de las personas con discapacidad:	22
Prevención de las discapacidades:	23
Inclusión de las personas con discapacidad:.....	23
Inclusión laboral:	23
Obligación del empleador con las personas con discapacidad.....	24
Accesibilidad de las personas con discapacidad	25
Accesibilidad a puestos de trabajo.....	25
Acceso a la igualdad de los derechos	26
El trabajo y su entorno	26
Definición de la inclusión laboral en personas con discapacidad	27
CAPITULO III – METODOLOGÍA	33
3. Metodología de la investigación.....	34
3.1. Tipo de investigación.....	34
• Investigación descriptiva:.....	34
• Investigación exploratoria:.....	34
• Investigación cuantitativa.....	35
3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
3.3. Criterio de inclusión y criterio de exclusión	36
3.4. Población y muestra.....	36
3.5. Localización geográfica del estudio	37
CAPITULO IV – RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	38
4. Resultado	38
4.1. Tabulación y análisis de encuestas.....	38
4.2. Discusión	57
CAPITULO V – CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
5.1. Conclusiones	60

5.2. Recomendaciones	61
Bibliografía	62
ANEXOS	64

VI. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	30
Tabla 2	31
Tabla 3	32
Tabla 4	32
Tabla 5	32
Tabla 6	38
Tabla 7	40
Tabla 8	42
Tabla 9	44
Tabla 10	46
Tabla 11	48
Tabla 12	50
Tabla 13	52
Tabla 14	54

VII. ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico 1: Modalidades Contractuales	15
Grafico 2 de la pregunta 1.....	39
Grafico 3 de la pregunta 2.....	40
Grafico 4 de la pregunta 3.....	42
Grafico 5 de la pregunta 4.....	45
Grafico 6 de la pregunta 5.....	46
Grafico 7 de la pregunta 6.....	49
Grafico 8 de la pregunta 7.....	50
Grafico 9 de la pregunta 8.....	53
Grafico 10 de la pregunta 9.....	55

CAPITULO I – PROBLEMA

1. TITULO:

“MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDADES Y SU GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA BOLÍVAR AÑO 2021”,

1.1.Resumen – Abstract

El desarrollo de este proyecto de investigación permitirá conocer cual es la realidad laboral de los trabajadores con discapacidad que laboran en el gobierno autónomo descentralizado de la provincia Bolívar, haciendo énfasis en la modalidad contractual que los vincula a la institución y verificando si se ha respetado la garantía de estabilidad laboral que la ley consagra en favor de este grupo vulnerable.

Al referirnos a la estabilidad laboral durante varios años está a evolucionando en todo el país, y se ha generado diferentes tipos y modalidades de contratos, los mismos que se encuentran establecidos por el “Código de Trabajo”, cabe manifestar que en la actualidad existe el Contrato Indefinido como un mecanismo para garantizar la continuidad del trabajo para los trabajadores con o sin discapacidades especiales.

Al hablar de las personas con discapacidad, se hace mención a aquellas personas que sufren de algún impedimento ya sea físico o mental que les permita desarrollarse libremente en cualquier actividad y esta condición les convierte en un grupo de atención prioritaria el mismo que se encuentra establecido en la “Constitución del Ecuador” que establece lo siguiente:

“Art. 35.- 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. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. Estado

prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.”

(Constitución de la República Del Ecuador, 2008)

Por tal motivo estas personas tienen estabilidad laboral dentro del sector público, además, dentro de las instituciones públicas y privadas existe un porcentaje establecido en la ley sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad el mismo que no es respetado, en algunas instituciones ya sean estas públicas o privadas, por tal motivo es necesario velar para que las personas con discapacidad gocen del derecho al trabajo sin discriminación alguna.

Además, dentro de este proyecto de investigación se estudiará conceptos básicos para que ayude a la comprensión de este tema en mención, también se conocerá cuáles son las modalidades de contratación que se da a una persona con discapacidad, pero sobre todo las leyes y normas que amparan sus derechos constitucionales.

Al hablar de la estabilidad laboral se hace mención al trabajo fijo que se proporciona a un trabajador y más aún si es una persona con discapacidad, cabe mencionar que para el desarrollo de este proyecto de investigación se utilizara la metodología sistemática y dogmática la misma que nos ayudara a sustentar toda la investigación en base a normas, leyes y doctrinas.

Palabras claves: estabilidad laboral, personas con discapacidad, trabajo, empleo.

Abstract

The development of this research project will allow us to know the labor reality of workers with disabilities who work in the decentralized autonomous government of the Bolívar province, emphasizing the contractual modality that binds them to the institution and verifying if the guarantee of labor stability that the law enshrines in favor of this vulnerable group.

When referring to job stability for several years, it is evolving throughout the country, and different types and modalities of contracts have been generated, the same ones that are established by the "Labor Code", it should be noted that currently there is the Indefinite Contract as a mechanism to guarantee continuity of work for workers with or without special disabilities.

When talking about people with disabilities, mention is made of those people who suffer from some impediment, whether physical or mental, that allows them to develop freely in any activity and this condition makes them a priority care group, the same as that established in the "Constitution of Ecuador" which establishes the following:

"Art. 35.- Older adults, girls, boys and adolescents, pregnant women, people with disabilities, people deprived of their liberty and those who suffer from catastrophic or highly complex diseases, will receive priority and specialized care in the public and private spheres. The same priority attention will be given to people at risk, victims of domestic and sexual violence, child abuse, natural or man-made disasters. The State will provide special protection to people in a condition of double vulnerability.”
(Constitution of the Republic of Ecuador, 2008)

For this reason, these people have job stability within the public sector, in addition, within public and private institutions there is a percentage established in the law on the labor inclusion of people with disabilities, which is not respected, in some institutions, whether they are public or private, for this reason it is necessary to ensure that people with disabilities enjoy the right to work without any discrimination.

In addition, within this research project, basic concepts will be studied to help the understanding of this topic in question, it will also be known what are the contracting modalities that are given to a person with disabilities, but above all the laws and regulations that protect their constitutional rights.

When talking about job stability, mention is made of the permanent job that is provided to a worker and even more if it is a person with disabilities, it is worth mentioning that for the development of this research project the systematic and dogmatic methodology will be used, the same one that we It will help support all research based on standards, laws and doctrines.

Keywords: job stability, people with disabilities, work, employment.

1.2. Antecedentes

A lo largo de los años el trabajo se ha convertido en la fuente de la economía para todas las personas sin discriminación alguna, ya que genera y satisface las necesidades básicas del ser humano, motivo por el cual el trabajo es indispensable en la vida de las personas porque genera una estabilidad en la vida cotidiana. En el año 2021 el Instituto Nacional De Estadísticas Y Censos (INEC) informo que la tasa de desempleo es 10 veces más alta cada año, además que la mayoría de las personas que buscan empleo son personas de entre 18 a 35 años, cabe mencionar que antes de la pandemia del Covid-19 la mayoría de las personas se encontraban trabajando y producto de esta pandemia la mayoría de las personas se quedó desempleada, motivo por el cual existe un gran número de personas en el desempleo.

Cuando se hace mención a discapacidad, se refiere a la imposibilidad física o mental a desarrollarse libremente, cabe manifestara que la sociedad no conoce bien este significado, pero principalmente no saben cuál es el trato, que se debe dar a una persona en estas condiciones, motivo por el cual se violan los derechos de las personas con discapacidad, provocando la desigualdad de derechos, especial mente el derecho al trabajo.

La Corte Constitucional emitió una garantía Jurisdiccional , en el cual se da una estabilidad laboral a las personas con discapacidad es así que a esta personas no se les puede despedir sin que antes el ministerio del trabajo los autoricen , cabe recalcar que esta media no es suficiente para evitar un despido pero si sirve para frenar el exceso de poder de los empleadores, al hablar del principio de la estabilidad laboral se hace referencia a la garantía al trabajo y que no sea susceptible a declarar por medio de una causa legal su fin más bien dar la continuidad al trabajo y brindar a las personas derechos colectivos y a su vez fundamentales. (Aulestia, 2022)

1.3.Planteamiento del problema

En el presente trabajo de investigación es necesario dar a conocer la realidad jurídica laboral de las personas con discapacidad que trabajan en el gobierno autónomo descentralizado de la provincia de Bolívar, y su derecho a la estabilidad laboral.

Existe normas jurídicas, tales como la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, la Ley Orgánica de discapacidades, en las cuales; se estipula sobre la inclusión al trabajo a las personas con discapacidades, derecho al trabajo que tienen todas las personas sin discriminación alguna, y el Estado debe velar por el efectivo goce de este derecho que se encuentra establecido en la Constitución del Ecuador.

Una persona con discapacidad puede realizar toda actividad que su nivel de discapacidad le permita realizar, además que dentro de todas las instituciones públicas o privadas se debe contar con un número mínimo de trabajadores con discapacidad, en el que se garantice la igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad.

En el Código del Trabajo en su artículo 42 numeral 33, se estipula sobre las obligaciones del empleador:

“El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el

cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.” (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020)

Es decir que el empleador tiene la obligación, de contratar a una persona con discapacidad, la institución pública o privada que tenga 24 trabajadores deberá contratar obligadamente al menos 1 persona con discapacidad, de tal manera que si una empresa tiene funcionando 5 años esta como mínimo debe de cumplir con el 4% de contratación a personas con Discapacidad, pues así lo determina la normativa vigente en el cual se debe respetar el derecho a la igual y equidad establecidos en nuestra carta Magna la Constitución del Ecuador.

En la actualidad esta disposición es vulnerada, porque no existe inclusión laboral, en el cual se respete los porcentajes establecidos en el Código de trabajo, sobre la contratación a las personas con discapacidad dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia De Bolívar, debido a que en la actualidad laboran un total de 417 personas distribuidas en diferentes áreas y bajo diferentes modalidades Contractuales, de las cuales solo 14 personas con discapacidad prestan sus servicios en esta institución, motivo por el cual no se cumple con el 4% por ciento del porcentaje establecido en el “Código de Trabajo” además que la falta de ofertas laborales dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia De Bolívar, imposibilitan el ingreso a la institución de más personas con discapacidad, vulnerando así el derecho al Trabajo establecido en La Constitución del Ecuador.

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera afecta la falta de inclusión laboral en las personas con discapacidad en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia Bolívar?

1.5. Hipótesis

La discapacidad que adolecen muchos trabajadores impide el Acceso Laboral.

1.6. Variables

1.6.1. Variable independiente: La discapacidad que adolecen muchos trabajadores.

1.6.2. Variable dependiente; impide el acceso laboral.

1.7.Objetivos

1.7.1. Objetivo General:

1.7.2. Analizar la situación laboral y el derecho a la estabilidad de los trabajadores con discapacidad que laboran en el gobierno autónomo descentralizado de la provincia de Bolívar.

1.7.3. Objetivo Específico:

- Identificar cuáles son las garantías a la estabilidad laboral que tiene los trabajadores con discapacidad.
- Establecer bajo que parámetros se da contratación de los trabajadores con discapacidad en el gobierno autónomo descentralizado de la provincia Bolívar.
- Mostrar si los trabajadores con discapacidad, sufren de discriminación dentro de su área de trabajo en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia Bolívar.

1.8. Justificación

El desarrollo de este proyecto de investigación es importante pues de esta manera se lograra conocer cuáles son las modalidades contractuales y cuáles son las garantías del derecho a la estabilidad de las personas con discapacidad además que ayudara a conocer los derechos y garantías de las personas con discapacidades, de tal manera que no se permita la vulneración o la violación sus derechos Constitucionales, además que este proyecto está enfocado en conocer si las personas con discapacidad tienen igualdad de derechos y de oportunidades, así como también conocer si estas personas con discapacidad, laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar, bajo contratos ocasionales, por nombramientos provisionales los mismos que le brindan una estabilidad laboral a las personas con discapacidad por pertenecer al grupo vulnerable según lo establece la ley además quien estén bajo estos tipos de contratos no pueden ser despedidos por el patrono sin que exista una causa comprobada que justifique el despido. (Aulestia, 2022)

El ser humano busca trabajo para lograr satisfacer y pagar las necesidades básicas, las personas que sufren algún tipo de discapacidad tienen quieren sentirse útiles de alguna manera y no sentirse una carga más para sus familiares motivo por el cual buscan trabajo para de esta manera ayudar en el hogar y también ayudarse a sí mismo en todo lo referente a gastos de su salud, es por este motivo que es indispensable que una persona con discapacidad cuente con un trabajo digno y que en todas las instituciones públicas o privadas se cumpla con lo establecido en la ley en el cual se estipula qué se debe de contar con al menos 1 persona discapacitada laborando dentro dichas instituciones pues el estado vela por el efectivo goce de este derecho sin discriminación alguna.

En el código de trabajo existen algunos tipos de contrato de trabajo, pero es importante conocer cuál es el contrato de trabajo que se utiliza para contratar los servicios de una persona con discapacidad y bajo que parámetros se celebra estos contratos, es importante que dentro de este proyecto de investigación se dé a conocer si en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Bolívar, se da cumplimiento a la ley con respecto a la estabilidad laboral para las personas con discapacidad, para lograr que este proyecto de investigación cumpla con todos los objetivos planteados es indispensable el uso de información, doctrinas, normas jurídicas que sirvan para la fundamentación teórica del presente proyecto.

CAPITULO II - MARCO TEÓRICO

2. Marco teórico

Hace varios años atrás el trabajo era realizado por las personas sin recibir ningún pago alguno, en la mayoría de los casos las personas eran esclavas y los hacían trabajar por largas horas sufriendo malos tratos, incluso trataban con una cosa a los esclavos a los que podían incluso venderlos o comprarlos, en la Edad media la esclavitud había terminado y el trabajo se denominó como servidumbre y las personas eran libres los dueños de las haciendas o el señor feudal como mayor mente se los conocía hacían trabajar a los campesinos en sus tierra en la agricultura o otras actividades y cambio recibían un pedazo de tierra para que vivan y además recibían la protección del señor feudal.(Duarte, 2008)

En pleno siglo XX, el trabajo es realizado por cualquier persona a cambio de un pago económico por su mano de obra o por todas las actividades que realice el trabajador estos recibirán un sueldo.(Duarte, 2008)

Trabajo

Se define al trabajo como aquella actividad que realizan las personas para poder genera dinero que ayude al sustento de sus gastos básicos, como los son las salud, la educación, la vivienda, o en su máxima expresión vivir en verdadero “sumak kawsay”, el trabajo genera estabilidad económica en las personas y también es considerado como la fuente de economía del Ecuador.(Duarte, 2008)

El trabajo se encuentra estipulado en el Código de trabajo en el artículo 2; “El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes”(CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020) esta claro que el trabajo es un derecho establecidos en la Constitución del Ecuador.

Contrato:

El contrato es el acuerdo entre dos o más personas de manera libre y voluntaria el cual es plasmado en un documento legal.(Equipo editorial, 2021)

Contrato de trabajo

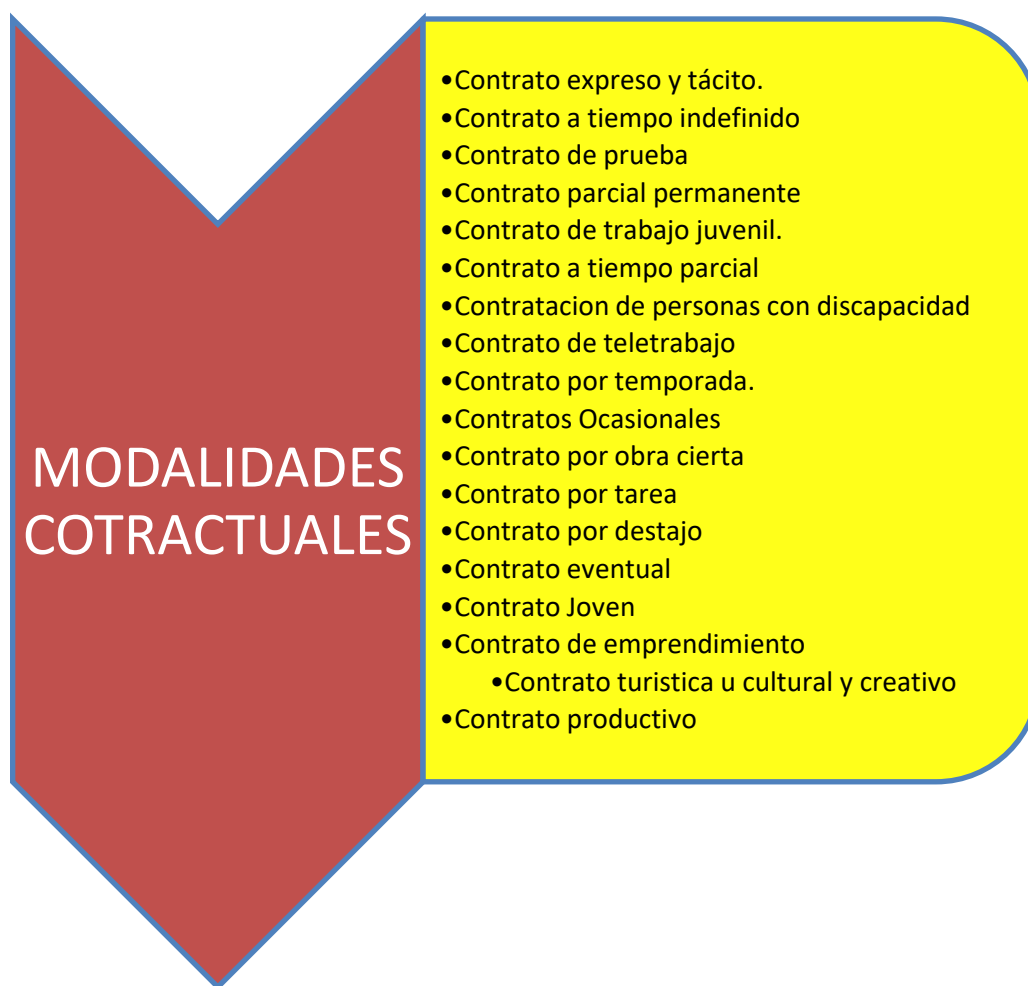
En el código de trabajo estipula en el artículo 11, que los contratos de trabajo pueden ser:

- a) “Expreso o tácito;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y
- e) e) Individual, de grupo o por equipo.” (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020)

El contrato podrá celebrarse por todas las modalidades antes descritas las mismas que servirán para tanto el empleador como el trabajador tengan garantías y derechos el mismo que será regulado por el Código de Trabajo y se convendrá acorde a las actividades que realice el empleado.

Tipos de contratos:

Los contratos de trabajo se dividen en; “contrato individual, Contratos de grupo y de equipo, Contrato de Trabajo juvenil, contrato Colectivo.”(CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020)

Grafico 1: Modalidades Contractuales

Elaborado por: Jaqueline Analiza

Fuente: Ministerio del Trabajo

Todos los empleados se rigen a lo que establece el “Código de trabajo” los mismos que se aplicaran según la relación laboral o según el tiempo de trabajo que ofrezca el empleador, ahora bien es necesario recalcar que los trabajadores que entran al servicio público se registrarán a la “LOSEP” y además estos trabajadores también se registrarán a la normativa interna de la institución.

Modalidades contractuales para las personas con discapacidad.

Las modalidades contractuales serán la mismas para todas las personas sin distinción alguna es decir no existirá distinción alguna en las personas con o sin discapacidad, pero en el caso de firmarse un contrato con una persona con discapacidad se especificará la existencia de la misma además que se garantizará el efectivo goce de los derechos establecidos en normas internacionales y en la Constitución de la Republica Ecuador.

Estabilidad laboral

Se define como “La estabilidad laboral” a la garantía de continuar dentro de un trabajo de manera segura y continua la cual brinda al trabajador y seguridad y al cual el empleador debe de garantizar sus derechos además cabe manifestar que una persona al tener un trabajo seguro con el paso de los años lograra una jubilación justa la cual asegure que durante su vejez tenga una vida satisfactoria en el cual no pase necesidades. (Vásquez, 2017)

Un “empleo” seguro significa para las personas contar con una percepción salarial segura, en el cual se asegura que las actividades laborales que el empleado realice sea seguro y esta garantía sirve tanto para el empleado como también para el empleador ya que así de esta manera el uno asegura que el desempeño del trabajador sea responsable y el trabajador obtenga un paga por las labores que realice dentro de su lugar de trabajo además que el empleo brinda a las personas la posibilidad de cubrir todas la necesidades básicas dentro de un hogar y que las personas que viven dentro del hogar no sufran necesidades y puedan desenvolverse dentro de la sociedad. (Vásquez, 2017)

“Art. 51.- Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo

la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.” (Ley Organica de Discapacidades, 2012)

La ley da las garantías al empleado con discapacidad a una estabilidad laboral tales como a la indemnización de 18 meses del mejor salario o remuneración el caso de despido injustificado y a quienes hayan adquirido la discapacidad en el trabajo tendrán derecho a la reincorporación, a la reubicación y a la rehabilitación según las disposiciones de la norma legal vigente.

Tipos de estabilidad laboral.

Se conoce dos tipos de estabilidad laboral entre estos tenemos los siguientes:

1. **Estabilidad parcial:** cuando nos referimos a esta temática se hace mención a las oportunidades laborales que el trabajador puede obtener, pero durante un tiempo determinado es decir que existe una fecha de entrada y otra de salida las misma que

son reguladas por diferentes formas de contratos que se estipulan en el “Código de Trabajo”.

2. **Estabilidad absoluta:** es cuando una persona goza de un trabajo fijo o en otras palabras “absoluto” en el cual se asegura que el empleado no pueda ser desvinculado del trabajo sin ningún motivo, en el caso de tratar de sacarle al empleado del trabajo el empleador deberá contar con los suficientes argumentos jurídicos que le faculten desvincular al trabajador de su área laboral. (Palacios, 2021)

La no discriminación y la igualdad

En la constitución del Ecuador se vela y protege los derechos de las personas el cual será equitativo, en el artículo 11 del mismo cuerpo legal se estipula que “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción...” (Constitución de la República Del Ecuador, 2008) el estado Garantizara este derecho y cualquier forma de discriminación será sancionada acorde a lo que estipule la norma legal, es necesario garantizar la igualdad de derechos y obligaciones y el efectivo goce de dichos derechos Establecidos en los derechos internacionales y en la Constitución de la República del Ecuador.

Personas con discapacidad:

Según la Organización Mundial de la Salud la persona con discapacidad, se define aquella que tiene alguna dificultad o imposibilidad física o mental que le impidan desarrollarse libremente.(Organizacion Mundial de la Salud, 2021)

La ley orgánica de discapacidades establece que:

“Artículo 6.- Persona con discapacidad.- Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento.” (Ley Organica de Discapacidades, 2012)

Según la normativa una persona con discapacidad es aquella que tiene algún impedimento físico o mental que le impida desenvolverse libremente en las actividades cotidiana o laborales.

Garantías y derechos de las personas con discapacidad:

El código de trabajo en su artículo 326.23 estipula lo siguiente:

“El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural. El Ministro de Relaciones Laborales dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional.” (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020)

Las personas con discapacidad tendrán acceso al trabajo y el estado velará por que sean incorporado al trabajo ya se en instituciones públicas o privadas.

Según lo establece en el Art. (346.23) del Código de Trabajo:

“Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS(1), sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios” (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020)

El empleador está obligado a velar por la salud de todos sus trabajadores, y si incumpliera con normas de seguridad este será sancionado con una multa equivalente a 10 salarios básicos unificados.

En el código del trabajo e establece en el Art. (346.24) que; “La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley.”(CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020) es decir que tanto los trabajadores así como también los empleadores de deben de regir a la normativa legal.

Derechos de las personas con discapacidad:

Según la Constitución de la República del Ecuador se estipula en el artículo 47 los siguiente:

“1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida. 2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas. 3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos. 4. Exenciones en el régimen tributario. 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. 6. Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue. 7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo. 8. La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza

específicos. 9. La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual. 10. El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas. 11. El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.” (Constitución de la República Del Ecuador, 2008)

Es decir que gozaran sin discriminación alguna el derecho a tener una atención preferente en cualquier institución pública o privada, a gozar de rebajas en el pago de los servicios básicos que estén a nombre de ellos, a un trabajo digno, a tener una vivienda en la cual cubra sus necesidades según su discapacidad, e incluso tienen derecho a un albergue en el caso de que no cuenten con una persona que los cuide, a tener una educación en el cual se estimule sin actividades y se fomente el crecimiento intelectual, tener derecho a una atención gratuita en el área psicológica, acceso a todas la formas que le permitan interactuar y comunicarse entre los demás.

Derecho al trabajo de las personas con discapacidad:

Según la ley orgánica de discapacidades se establece en el artículo 45 lo siguiente:

“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 Organica de Discapacidades, 2012)

Todas las personas que tengan alguna discapacidad tendrán derecho a un trabajo y a ser tratados en igualdad a no sufrir de discriminación en las actividades a realizar dentro del trabajo, así como también en relación al sueldo y a la forma de contratación.

Prevención de las discapacidades:

La constitución del Ecuador en su Artículo 47 estipula que “El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.” (Constitución de la República Del Ecuador, 2008) se velara por qué se respete los derechos de las personas discapacitadas y que tengan igual oportunidades que todas las persona.

Inclusión de las personas con discapacidad:

En la Constitución del Ecuador en su Artículo 48.- “El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: 1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica(...)” (Constitución de la República Del Ecuador, 2008) es decir que es un deber del Estado garantizar la inclusión no solo laboral si no también económica y social de las personas con discapacidades especiales y hacer valer estos derechos en todas la formas que la ley y las normas lo faculden.

Inclusión laboral:

Se establece en el Artículo 8 de la Ley Orgánica de Discapacidades que “La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación

correspondiente. (...).” (Ley Organica de Discapacidades, 2012) las relaciones laborales serán controladas por la “Autoridad Nacional Y El Consejo Nacional De Igualdad De Discapacidades” los mismos que se encargaran de coordinar la inserción al trabajo y la conservación del mismo así como también otras funciones según lo que establezca la normativa legal.

Obligación del empleador con las personas con discapacidad

Se establece en el artículo 42 numeral 35 del Código de Trabajo lo siguiente:

“Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador: (...) 35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.” (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020)

Que todas las instituciones públicas o privadas deberán cumplir con la inclusión laboral y crear espacios en el área de trabajo para que las personas con discapacidad se desarrollen con facilidad en sus actividades encomendadas.

En el mismo articulado en el numeral 36 del Código de trabajo se establece que:

“Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador.” (Nacional, 2020)

Se debe de brindar capacitaciones a todos los trabajadores ya sean públicos o privados en el cual se oriente al trato igualitario y sin descremación hacia las personas con discapacidad.

Accesibilidad de las personas con discapacidad

Según el autor Peralta menciona que

“El TÉRMINO ACCESIBILIDAD, PROVIENE DE ACCESO, acción de llegar a acercarse, o bien entrada o paso. (...) La incapacidad de la sociedad para eliminar las barreras de movilidad, de comunicación y de comprensión es un síntoma de la atención desigual que merecen las personas con capacidades reducidas.” (Peralta, 2006)

La sociedad vive en un mundo en el cual no existe la empatía y muchas veces no se le brinda un trato justo a una persona con discapacidad impidiéndole el acceso y las facilidades para que una persona con deficiencias se desarrolle libremente.

Accesibilidad a puestos de trabajo

Cada día que pasa nacen más personas con discapacidad de cada 10 bebés al menos 1 nace con alguna discapacidad motivo por el cual es necesario que en dentro de todos los establecimientos, calles, aceras o bordillos exista espacios que faciliten la movilidad de las personas con discapacidad, pero también es necesario que en todas las instituciones en el cual prestan servicios las personas que tienen alguna discapacidad cuenten con todos los servicios que faciliten la accesibilidad a los puestos del trabajo y puedan desempeñar bien sus funciones de manera segura y precisa.” (Red2Red Consultores. Entidad Adherida., 2013)

Acceso a la igualdad de los derechos

Según la Comisión Europea “Las personas con discapacidad, en calidad de ciudadanos, poseen idénticos derechos que las demás personas, incluido el derecho al trato digno y equitativo, así como el derecho a una vida independientemente y a participar plenamente en la sociedad.” (Comisión Europea, 2007) el trato hacia estas personas es preferente por su condición pero también gozan de los mismos derechos a los de las demás personas sin excepción alguna.

El trabajo y su entorno

Para Arnáiz se “Hace referencia a las características del entorno ambiental que hay que considerar en materia de prevención, seguridad y adaptación de puestos de trabajo.” (Arnáiz, 2009) dentro del trabajo debe de existir las condiciones óptimas para que los empleados puede realizar bien sus funciones pues esto permitirá que las instituciones presten los mejores servicios hacia los clientes o la ciudadanía.

El entorno de trabajo debe contener las características importantes, dicho con otras palabras. debe contener unos niveles aceptables como la comodidad, aire puro, temperaturas aceptables, ruido, vibración e iluminación que aporten total comodidad al público y que permita realizar cualquier actividad productiva en el sector público o privado.

Existen personas que sufren de discapacidad visual y para estas personas en entorno laboral debe de contar con iluminación y espacios que ayude a estas personas a desenvolverse satisfactoriamente en su lugar de trabajo, se debe de generar condiciones que ayuden en el desempeño a la personas que sufren de discapacidad visual así como también a quien sufren de discapacidades físicas. (Recalde, 2015)

Definición de la inclusión laboral en personas con discapacidad

Se lo define como “Inclusión laboral de personas con discapacidad, es el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad, (...).” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013) las personas con discapacidad gozaran de el mismo trato, sueldos y horarios laborales que las demás personas sin excepción alguna.

Está claro que las personas que sufren de discapacidad merecen un trato especial según el tipo de discapacidad que tengan además necesitan del apoyo de las instituciones públicas, privadas, sociales que busquen o hagan valer sus derechos que se encuentran establecidos en la normas legales, estas personas también necesitan gozar de un trabajo digno y ser incluidos al trabajo como cualquier persona normal es por eso que los organismos internacionales así como también la nacionales crean políticas, normas y programas que ayuden a regular la inclusión laboral de las personas con discapacidad las misma que forma parte muy importante de la población quienes busca día a día la oportunidad para superar los obstáculos que se le presenta no solo en la vida cotidiana sino también en el trabajo y de esta manera sentirse integrados y útiles en la sociedad.

La Ley Orgánica de discapacidades estipulan que:

“Art. 53.- Seguimiento y control de la inclusión laboral.- 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. En el caso de los sustitutos del porcentaje de inclusión laboral, 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. 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 Organica de Discapacidades, 2012)

La autoridad nacional tanto de las relaciones laborales, así como también de la inclusión económica y social deberá de dar seguimiento y verificar que se cumpla con la ley, a fin de que se cumpla con las políticas en el área de materia laboral.

Según la La Ley Orgánica de discapacidades:

“Art. 54.- Capacitación. - 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 Organica de Discapacidades, 2012)

Este tipo de capacitaciones servirá para ayudar a mejorar el trato a las personas con discapacidad capacitaciones que deberá ser dirigidas según la actividad que realice la institución y en base al cargo que ejerza dentro de la misma.

“Art. 50.- Mecanismos de selección de empleo. - Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de

empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad. Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación. La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad.” (Ley Organica de Discapacidades, 2012)

Todas las instituciones ya sean estas públicas o privadas deberán crear las condiciones y requisitos para acceder a un empleo en el cual se asegure la inclusión y de esta manera ayudar a la libre participación de personas con discapacidad al puesto ofertado.

Se estipula en la Ley Orgánica de discapacidades lo siguiente:

“Art. 49.- Deducción por inclusión laboral.- Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley. Se podrán constituir centros especiales de empleo públicos o privados con sujeción a la Ley integrados por al menos un ochenta por ciento (80%) de trabajadores con discapacidad, los mismos que deberán garantizar condiciones adecuadas de trabajo. Para el efecto, las autoridades nacionales competentes en regulación tributaria y los

gobiernos autónomos descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros.” (Ley Organica de Discapacidades, 2012)

Las personas con discapacidad tendrán como beneficio la reducción de hasta un (150%) por ciento de descuento en el impuesto a la renta en lo referente a las remuneraciones y en beneficios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) siempre y cuando su contrato no haya sido otorgado para cumplir con el 4% por ciento de personas con discapacidad contratadas según el número de trabajadores.

TABLA 1

NUMERO DE TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA BOLÍVAR.	
Número De Trabajadores Bajo El Código De Trabajo.	315
Número De Trabajadores Bajo La LOSEP.	89
Número De Trabajadores Contratos Ocasionales	13

Total de trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia Bolívar	417
--	-----

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar.

Elaborado por: Jaqueline Analuiza.

Fecha: 10/04/2023

TABLA 2

NÚMERO DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA BOLÍVAR.				
N°	De	Cargo	Porcentaje de discapacidad	Tipos de discapacidad
14		Peón, Ayudante De Servicios Administrativos, Servidor De Apoyo 1, Jornalero, Chofer, Operador, Ayudantes De Equipo, Guardia, Técnico De Minas, Técnico De Medio Ambiente.	Entre 30% a 70% de discapacidad	Auditiva, física, visual.

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar.

Elaborado por: Jaqueline Analuiza.

Fecha: 10/04/2023

TABLA 3

NÚMERO DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD QUE ESTÁN BAJO EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA BOLÍVAR.	
Total	13

Fuente: *Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar.*

Elaborado por: *Jaqueline Analuiza.*

Fecha: *10/04/2023*

TABLA 4

NÚMERO DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD QUE ESTÁN BAJO LA LOSEP EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA BOLÍVAR.	
Total	1

Fuente: *Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar.*

Elaborado por: *Jaqueline Analuiza.*

Fecha: *10/04/2023*

TABLA 5

QUE TIPO DE CONTRATOS TIENEN TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA BOLÍVAR.
Nombramientos

Fuente: *Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar.*

Elaborado por: *Jaqueline Analuiza.*

Fecha: *10/04/2023*

CAPITULO III – METODOLOGÍA

El presente proyecto de investigación se encuentra enfocada en el acceso al trabajo y su garantía de estabilidad laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia Bolívar en cual se elaborara , mediante la metodología sistémica y dogmática, cabe recalcar que la metodología dogmática se encarga del estudio de la norma jurídica, la jurisprudencia y la doctrina la misma que servirá para el desarrollo de este proyecto de investigación. (Lemontech, 2021)

La metodología sistemática tiene como fin estudiar el tema en mención dar una mejor propuesta a los problemas y a reconocer los factores que llevan al problema en mención. (Euroinnova, 2022)

3. Metodología de la investigación

Dentro del desarrollo de este proyecto de investigación se utilizará la metodología cuantitativa la misma que nos permitirá conocer a través de las encuestas cual es el principal problema de este proyecto de investigación, el mismo que se conocerá de manera más detallada mediante el análisis de información y mediante el análisis de las tabulaciones el cual nos permitirá conocer cuáles son las modalidades contractuales y la estabilidad laboral que tiene los trabajadores con discapacidad.

También se utilizará el método cualitativo, el mismo que permitirá recabar toda la información necesaria para el desarrollo de este proyecto de diferentes documentos, doctrinas, normativa legal, jurisprudencia, sitios web el mismo que ayudara al investigador identificara cuáles son las modalidades contractuales de los trabajadores con discapacidades.

3.1. Tipo de investigación

En este proyecto de investigación se recolectará información de diferentes fuentes tales como, libros, códigos, leyes y normas que ayuden al desarrollo de este proyecto de investigación.

- **Investigación descriptiva:** mediante este tipo de investigación se tratará de describir el objeto de estudio y dar a conocer los tipos de modalidades contractuales de los trabajadores con discapacidad.
- **Investigación exploratoria:** con este tipo de investigación se receptará todo tipo de información y se recabará información referente al tema en mención.

- **Investigación cuantitativa**

Al utilizar este tipo de investigación se logrará obtener todo tipo de información y datos estadísticos producto de las encuestas que se realizaran al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia Bolívar,

3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Dentro de este proyecto se utilizará lo siguiente:

Técnicas	Instrumentos
Encuesta	Hoja de encuestas
Análisis de documentos	Fuentes de análisis de documentos

3.3.Criterio de inclusión y criterio de exclusión

- **Criterio de inclusión:** los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia Bolívar.
- **Criterio de exclusión:** los habitantes de la ciudad de Guaranda.

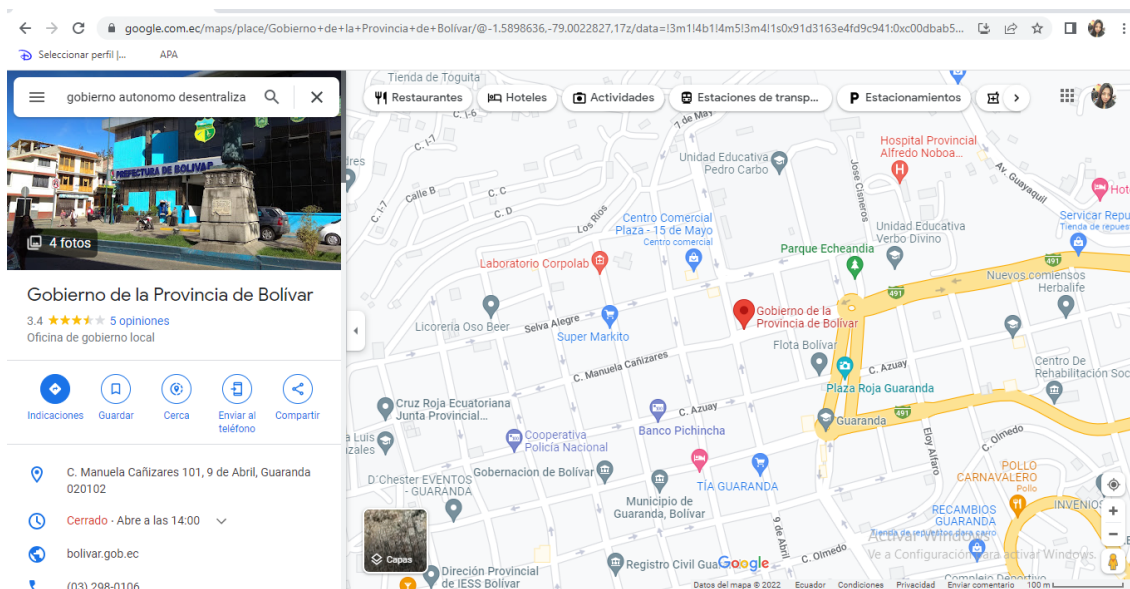
3.4.Población y muestra

Personal del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia Bolívar.

Personal	Número	Porcentaje
Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia Bolívar	50	100%
TOTAL	50	100%

3.5. Localización geográfica del estudio

Esta investigación se realizará en el Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar, Ecuador



El país que más factores similares con el tema de estudio es Perú, ya que también en este país se rigen a leyes y normas que trata sobre la estabilidad laboral y la modalidad contractual de los trabajadores con discapacidad.

CAPITULO IV – RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4. Resultado

4.1.Tabulación y análisis de encuestas.

Frecuencias de respuestas al cuestionario ¿conoce usted cuales son las personas con discapacidad?

Tabla 6

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	41	82%

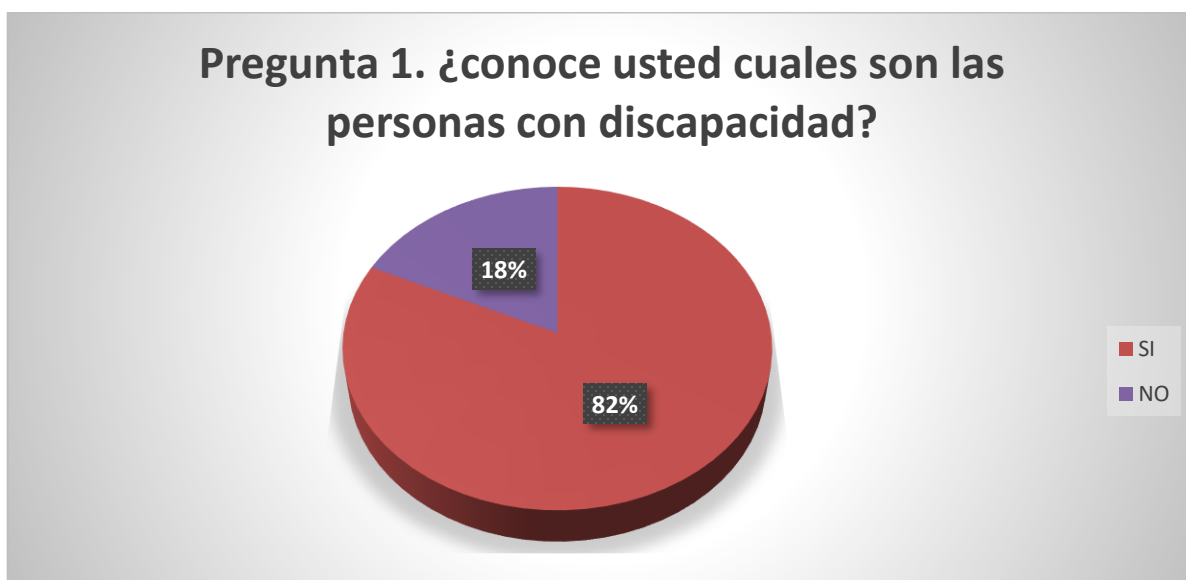
NO	9	18%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar.

Elaborado por: Jaqueline Analuiza.

Fecha: 16/01/2023

Grafico 2 de la pregunta 1



Fuente: Encuesta realizada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar.

Elaborado por: Jaqueline Analuiza.

Fecha: 16/01/2023

Análisis e interpretación de resultados:

Al realizar la encuesta en el personal de trabajadores del gobierno Descentralizado De la Provincia Bolívar, el 82% por ciento, es decir; las 41 personas encuestadas respondieron que si conocían quienes son las personas con discapacidad y que además eran aquellas personas que tiene dificultades para desarrollarse físicas o mentalmente como las demás personas , mientras que el 18% por ciento, es decir; los 9 restantes de los encuestados respondieron que no conocían cuales son estas personas con deficiencias físicas o mentales.

Frecuencias de respuestas al cuestionario ¿conoce usted si en el Gobierno Autónomo descentralizado de la Provincia Bolívar laboran personas con discapacidad?

Tabla 7

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	13	26%
NO	37	74%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar.

Elaborado por: Jaqueline Analuiza.

Fecha: 16/01/2023

Grafico 3 de la pregunta 2

Pregunta 2. ¿conoce usted si en el Gobierno Autónomo descentralizado de la Provincia Bolívar laboran personas con discapacidad?



Fuente: Encuesta realizada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar.

Elaborado por: Jaqueline Analuiza.

Fecha: 16/01/2023

Análisis e interpretación:

El personal del Gobierno Autónomo descentralizado de la Provincia Bolívar menciona en un 74% por ciento; dando un total de 37 personas encuestadas mencionan que dentro de la institución no laboran personas con discapacidad, mientras que el 26% por ciento de encuestados respondieron que si hay personas con discapacidad laborando en la institución y realizan actividades que según su discapacidad no les produzca daños o afecciones alguna.

Frecuencias de respuestas al cuestionario ¿Conoce cuáles son las modalidades contractuales para las personas con discapacidades?

Tabla 8

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	21	42%
NO	19	58%
TOTAL	50	100%

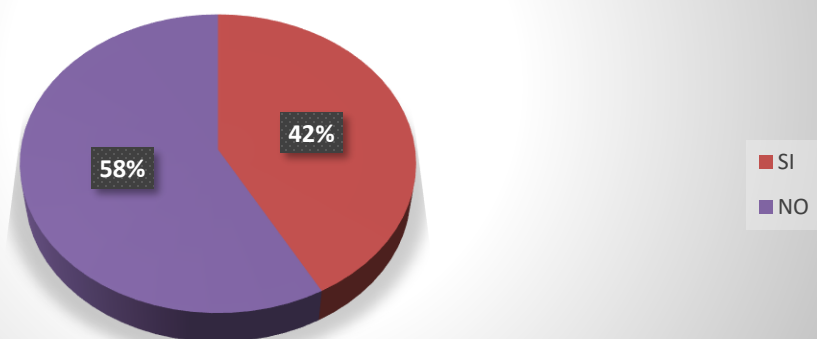
Fuente: Encuesta realizada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar.

Elaborado por: Jaqueline Analuisa.

Fecha: 16/01/2023

Grafico 4 de la pregunta 3

Pregunta 3 ¿Conoce cuáles son las modalidades contractuales para las personas con discapacidades?



Fuente: Encuesta realizada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar.

Elaborado por: Jaqueline Analuiza.

Fecha: 16/01/2023

Análisis e interpretación:

Al realizar las encuestas, 19 personas ,es decir; el 42% por ciento de los encuestados respondieron que si conocían cuales son las modalidades contractuales de las personas con discapacidad mientras que el resto de personas el 58% por ciento, es decir; 21 personas respondieron que no conocían cuales son estas modalidades contractuales para las personas con discapacidad pues ellos trabajaban en diferentes áreas , que desconocen de temas contractuales, cabe manifestar que para que un empleado tenga seguridad en el medio en el que presta sus servicios es importante darles a conocer sus derechos y deberes que tienen tanto con el empleador como también el empleador hacia ellos.

Frecuencias de respuestas al cuestionario ¿Conoce usted si dentro del Gobierno descentralizado de la provincia Bolívar se vela por los derechos de las personas con discapacidad?

Tabla 9

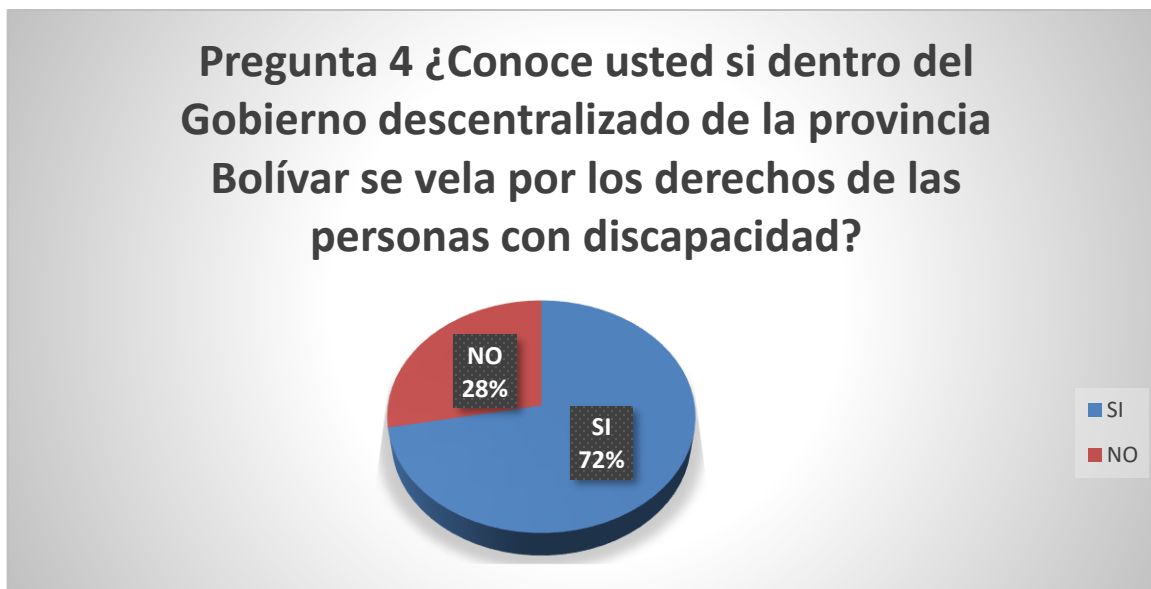
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	36	72%
NO	14	28%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar.

Elaborado por: Jaqueline Analuiza.

Fecha: 16/01/2023

Grafico 5 de la pregunta 4



Fuente: Encuesta realizada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar.

Elaborado por: Jaqueline Analuiza.

Fecha: 16/01/2023

Análisis e interpretación:

El 72% por ciento de los encuestados, es decir 36 personas mencionan que dentro del institución de Gobierno Autónomo Descentralizado de Bolívar si se respeta los derechos de las personas con discapacidades y se les brinda una verdadera inclusión no solo a las personas con discapacidad sino a todos los trabajadores, mientras que el 28 % por ciento, es decir; 14 personas de los encuestados dicen que no se respeta los derechos de estas personas quienes forman parte de un grupo vulnerable y al cual se debe de velar por sus derechos.

Frecuencias de respuestas al cuestionario ¿Sabe si la persona con discapacidad tiene una inclusión laboral dentro del Gobierno descentralizado de Bolívar?

Tabla 10

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	18	36%
NO	32	64%
TOTAL	50	100%

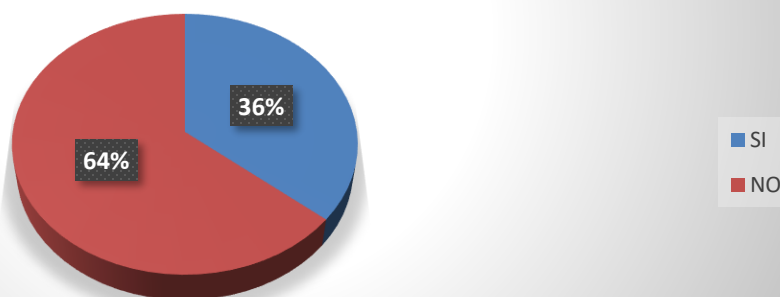
Fuente: Encuesta realizada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar.

Elaborado por: Jaqueline Analuiza.

Fecha: 16/01/2023

Grafico 6 de la pregunta 5

Pregunta 5. ¿Sabe usted si las personas con discapacidad tiene una inclusión laboral dentro del Gobierno descentralizado de Bolívar?



Fuente: Encuesta realizada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar.

Elaborado por: Jaqueline Analuiza.

Fecha: 16/01/2023

Análisis e interpretación:

Al realizar las encuestas en el Gobierno Autónomo descentralizado de la provincia Bolívar, el 36% por ciento, es decir; 18 personas mencionan que si tienen las personas con discapacidad una buena inclusión es decir que si se les incluye laboral mente dentro del trabajo sin discriminación alguna, mientras que el 64% por ciento dando un total de 32 encuestados mencionan que no se les incluye laboral mente a las personas con discapacidad, debido a que su condición les limita de realizar determinadas funciones al igual que una persona normal.

Frecuencias de respuestas al cuestionario ¿Cuáles de estas modalidades contractuales se aplica en el Consejo Provincial?

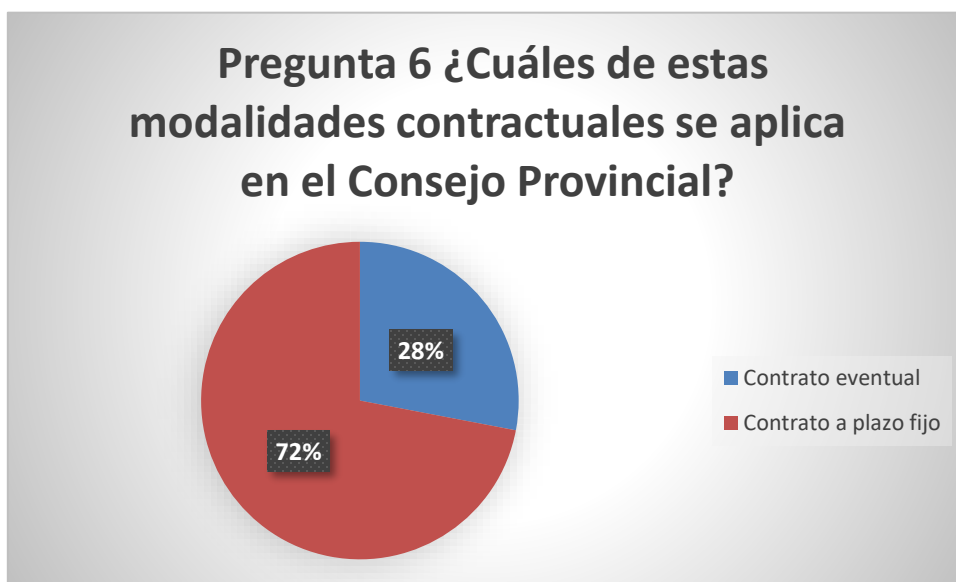
Tabla 11

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Contrato eventual	14	28%
Contrato a plazo fijo	36	72%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar.

Elaborado por: Jaqueline Analuiza.

Fecha: 16/01/2023

Grafico 7 de la pregunta 6

Fuente: Encuesta realizada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar.

Elaborado por: Jaqueline Analuiza.

Fecha: 16/01/2023

Análisis e interpretación de resultados:

Al realizar las encuestas se logró conocer que solo 14 personas, es decir, el 28% por ciento mencionan que una modalidad contractual que aplican es la de contrato eventual, mientras que 36 personas dando un 72% por ciento mencionan que se aplica el contrato a plazo fijo.

Frecuencias de respuestas al cuestionario. ¿Conoce usted cual es el tipo de contrato que se aplica a una persona con discapacidad?

Tabla 12

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	34%
NO	33	66%
TOTAL	50	100%

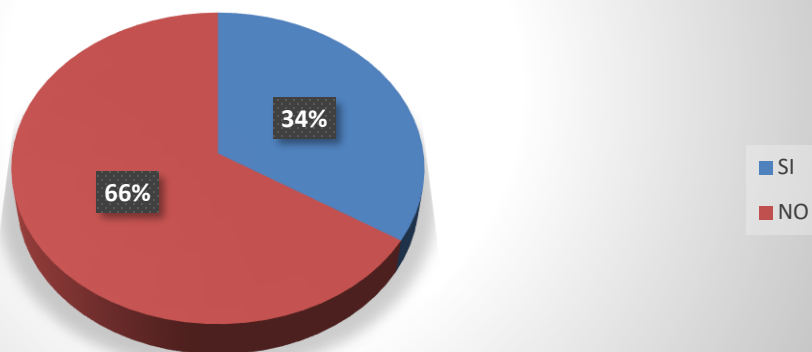
Fuente: Encuesta realizada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar.

Elaborado por: Jaqueline Analuiza.

Fecha: 16/01/2023

Grafico 8 de la pregunta 7

Pregunta 7. ¿Conoce usted cual es el tipo de contrato que se aplica a una persona con discapacidad?



Fuente: Encuesta realizada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar.

Elaborado por: Jaqueline Analuiza.

Fecha: 16/01/2023

Análisis e interpretación:

Las personas encuestadas en un total del 34% por ciento mencionaron que si conocen cual es el tipo de contrato que se aplica a una persona con discapacidad el cual se denomina contrato de personas con discapacidad, mientras que el 66% por ciento no conocen nada sobre los tipos de contrato que se aplica a una persona con discapacidad manifestando que tienen un total desconocimiento de leyes.

Frecuencias de respuestas al cuestionario. ¿Cuáles de estas actividades realiza en el trabajo una persona con discapacidad?

Tabla 13

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Limpieza	4	8%
Carga pesada	3	6%
Trasporte de materiales	6	12%
Administración	9	18%
Financieros	6	12%

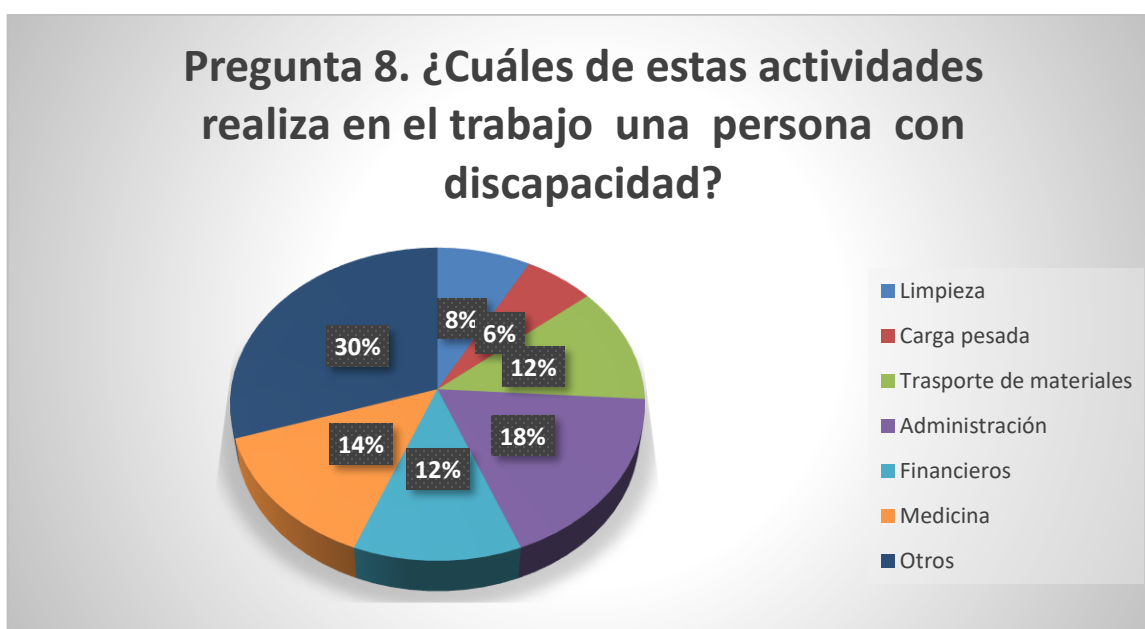
Medicina	7	14%
Otros	15	30%
TOTAL	50	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar.

Elaborado por: Jaqueline Analuisa.

Fecha: 16/01/2023

Grafico 9 de la pregunta 8



Fuente: Encuesta realizada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar.

Elaborado por: Jaqueline Analuisa.

Fecha: 16/01/2023

Análisis e interpretación:

En las encuestas realizadas en dicha institución el 8% por ciento de los encuestados mencionan que las personas con discapacidad realizan por lo general limpieza, el 6% por ciento mencionan que las personas con discapacidad realizan tareas con carga pesada, mientras que el 12% por ciento dicen que realizan el transporte de materiales de un lugar a otro, el 18% por ciento menciona que las personas con discapacidades también realizan actividades relacionadas a la administración, el 12% por ciento de los encuestados respondieron que también las personas con discapacidad realizan actividades laborales en el área financiera, 14% por ciento están en el área de medicina, y por último 30% por ciento mencionan que las personas con discapacidades realizan otras actividades.

Frecuencias de respuestas al cuestionario. ¿Conoce usted si en el Gobierno descentralizado de la provincia Bolívar trabajan personas con discapacidad cual es el número aproximado?

Tabla 14

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5 personas	20	40%
10 personas	13	26%
15 personas	9	18%

30 personas	8	16%
TOTAL	50	100%

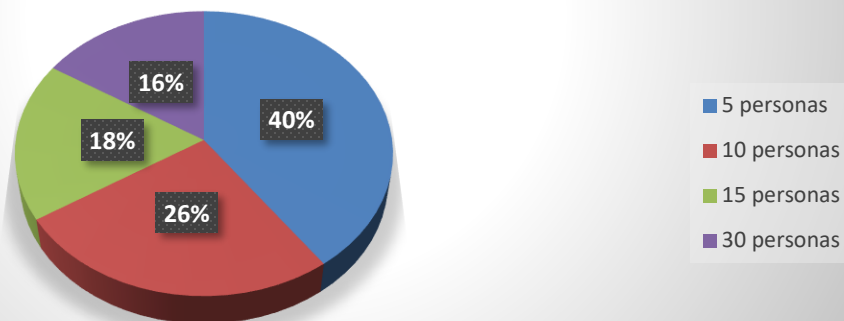
Fuente: Encuesta realizada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar.

Elaborado por: Jaqueline Analuisa.

Fecha: 16/01/2023

Grafico 10 de la pregunta 9

Pregunta 9. ¿Conoce usted si en el Gobierno descentralizado de la provincia Bolívar trabajan personas con discapacidad cual es el número aproximado?



Fuente: Encuesta realizada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar.

Elaborado por: Jaqueline Analuiza.

Fecha: 16/01/2023

Análisis e interpretación:

El 40% por ciento de las personas encuestadas menciona que conocen que dentro del Gobierno autónomo descentralizado de la provincia Bolívar trabajan 5 personas con discapacidad considerándose un nivel muy bajo, mientras que el 26% por ciento mencionan que 10 personas con discapacidad trabajan en del Gobierno descentralizado de la provincia Bolívar, el 18% por ciento dicen que solo trabajan 15 personas con discapacidad y el otro 16% por ciento mencionan que trabajan 30 personas con discapacidad en el Gobierno descentralizado de la provincia Bolívar.

4.2.Discusión

El “Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar”, se encarga de fomentar el desarrollo provincial en base a las competencias que le asigna el COOTAD y para lograr con todos sus objetivos y en base a su jurisdicción tiene a su disposición a empleados públicos que laboran dentro de la institución antes mencionada, los mismos que desempeñan sus funciones según su cargo o su profesión, pero cabe mencionar que dentro de esta institución también laboran personas con diferentes discapacidades, las cuales deben de ser integradas y vinculadas laboralmente sin discriminación alguna cabe recalcar que el “Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar” tiene a cargo al área técnica y áreas administrativas para lo cual necesitan de personal capacitado que cubran todas estas áreas y cumplir con su misión y visión como Consejo Provincial pues este tiene competencia dentro de toda la provincia sin excepción alguna.

Al realizar las encuestas en el Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar, la mayoría de los empleados que laboran en esta institución mencionaban que si conocían quienes eran las personas con discapacidades y que además conocen que tales personas pertenecen a un grupo prioritario en el cual merece atención y que el Estado vela por la protección de sus derechos y el efectivo goce de los mismos, además de ello se les preguntó si tenían conocimiento sobre las modalidades contractuales, para lo cual existe un gran número de desconocimiento sobre las modalidades contractuales que existen dentro del ordenamiento jurídico así como también desconocen cuál es el tipo de contrato y beneficios que tiene una persona con discapacidad.

De la misma manera se logró recabar información producto de las encuestas realizadas que dentro de esta prestigiosa institución laboran alrededor de 14 personas con

diferentes tipos de discapacidades y se les ha designado diferentes tipos de funciones, entre estas la limpieza, guardianía, sistemas, administrativos, financieros, auxiliares de servicios etc. Los mismos que por su condición son los menos fuertes, además cabe manifestar que para que una persona con discapacidad, existen algunas limitaciones para acceder a un trabajo, se les torna difícil el acceso al mismo por su condición afectándolos en el ámbito económico así como también en lo psicológico pues su condición los imposibilita de desarrollarse libremente y de disfrutar de una inclusión laboral en donde no sufran de discriminación alguna por su situación.

En base a la investigación realizada, se logró tener conocimiento que las personas con discapacidad que laboran dentro de la institución es personal antiguo que cuentan con nombramientos y tienen ya su estabilidad laboral, pero no existe contratación actual de personal nuevo con Discapacidades, por lo que se evidencia que le institución no cumple con el porcentaje mínimo requerido de personas con discapacidad que deben laborar en la misma, la mayoría de las personas con discapacidades que trabajan en esta institución tiene porcentajes de hasta un 70% por ciento de discapacidad, ya sean estas auditivas, físicas, visuales, considerándose el porcentaje más alto de discapacidad mientras que otros tienen como mínimo el 35% por ciento de discapacidad, los mismos que cumplen diferentes funciones y se vinculan con los demás trabajadores en todas las áreas de trabajo que según su profesión y cargo le sean encomendadas por el empleador, cumpliendo con sus actividades encomendadas siempre y cuando su nivel de discapacidad se los permita.

Los trabajadores de esta institución desconocen qué tipo de contrato se les da a las personas con discapacidad pues manifiestan que de este tema se encarga recursos humanos motivo por el cual tienen un total desconocimiento, también manifestaron que el personal

que no tienen discapacidad años atrás la institución daba contratos que se regían al Código de Trabajo y que en su mayoría cuentan con nombramientos pero que en la actualidad el personal nuevo que ingresa a la institución lo hacen bajo la LOSEP y bajo la modalidad Contratos Ocasionales y que de esta información tienen conocimiento por la relación laboral entre compañeros.

Esta institución tiene como finalidad velar por los derechos de todos los trabajadores sin excepción alguna, así como también que los trabajadores cumplan con sus obligaciones y de esta manera lograr el desarrollo y crecimiento profesional crezca, provocando que en la institución se brinde y preste un buen servicio a los ciudadanos, también es necesario brindar capacitaciones sobre temas jurídicos necesarios e indispensables para el efectivo goce de sus derechos Constitucionales, es necesario recalcar que para las personas con discapacidad es indispensable sentirse incluidos en todas las áreas y no sentirse discriminados por su condición y el empleador es el responsable de que los trabajadores ya sean con discapacidad o no tengan una buena inclusión laboral y que el ambiente de trabajo sea el más ameno posible.

CAPITULO V – CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Las personas con discapacidad así como también los demás trabajadores que no tenga discapacidad alguna gozaran de un estabilidad laboral indefinida cuando el contrato supera de 90 días, en el caso de los servidores públicos deberán acceder a un concurso de ir méritos y oposiciones para logra una estabilidad laboral, además las personas con discapacidad que se rijan la (LOSEP), no podrán ser desvinculados del trabajo si se encuentran con la modalidad de trabajos ocasionales toda vez que el cargo sea de gran interés para la institución en este caso se podrá continuar con el contrato
- Dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia Bolívar, existen pocas personas con discapacidades especiales que prestan sus servicios en la institución, pero que de cierta manera sufren de discriminación por su condición además es necesario brindar capacitaciones al personal que labora en la institución antes mencionada en el cual se trate temas sobre la igualdad de derechos y temáticas sobre la inclusión laboral que ayude a disminuir la discriminación a estas personas con discapacidad.
- Se logró llegar a conclusión que dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia Bolívar no se cumple con el 4% por cinto del porcentaje establecido en el código del trabajo pues en esta institución laboran 417, entonces debería contar con un total de 17 trabajadores con discapacidad, contando únicamente con 14 personas con discapacidad laborando dentro de la institución.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda que se creen nuevas normativas en el cual sea primordial dar una estabilidad laboral a las personas discapacitadas desde el momento que adquieren el trabajo.
- Se recomienda que a las personas con discapacidad se le facilite el acceso al trabajo y que los parámetros de contratación sean más en beneficio del empleado con discapacidad y no del empleador.
- Que se brinde capacitaciones a todos los trabajadores de las instituciones públicas o privadas en el cual se promueva la inclusión y la igualdad de derechos entre las personas con discapacidad, así como también a las demás personas.

Bibliografía

- Arnáiz, M. (2009). *Adaptación de Puestos de Trabajo - Guía de Referencia*. España: Edita CEAPAT.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República Del Ecuador*. Quito - Ecuador: Departamento Jurídico Editorial de la Corporación De Estudios y Publicaciones.
- Asamblea Nacional. (06 de octubre de 2010). *LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO*. Obtenido de LOSEP: https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (25 de septiembre de 2012). *Ley Organica de Discapacidades*. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Aulestia, V. (2022). *La estabilidad laboral reforzada: el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el Ministerio de Inclusión Económica y Social*. Obtenido de Facultad Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Central del Ecuador Carrera de Derecho: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26555/1/UCE-FJCPS-CD-AULESTIA20VERONICA.pdf>
- Comisión Europea. (2007). *Inclusión de las personas con discapacidad*. Italia: Printed in Italy.
- Duarte, G. (Septiembre de 2008). *Definición de Trabajo [...] | vía D.ABC* <https://www.definicionabc.com/general/trabajo.php>. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/trabajo.php>
- Equipo editorial. (5 de agosto de 2021). *¿Qué es un contrato?* Obtenido de Concepto: <https://concepto.de/contrato-2>
- Euroinnova. (2022). *Qué es una metodología sistemática*. Obtenido de <https://www.euroinnova.ec/que-es-una-metodologia-sistemática#:~:text=La%20metodolog%C3%ADa%20sistem%C3%A1tica%20es%20una,de%20manera%20permanente%20entre%20ellos>.
- Lemontech. (22 de Octubre de 2021). *Método de investigación jurídica, ¿cuál elegir?* Obtenido de blog: <https://blog.lemontech.com/metodo-de-investigacion-juridica/#:~:text=Los%20dogm%C3%A1ticos%20consideran%20que%20el,de%20este%20modo%2C%20poder%20mejorarlo>.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. Quito- Ecuador.
- Nacional, A. (2020). *CÓDIGO DEL TRABAJO*. Quito: LEXIS FINDER.

- Organizacion Mundial de la Salud. (24 de Nobiembre de 2021). *Discapacidad y salud*.
Obtenido de Panorama general: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health#:~:text=Se%20calcula%20que%20m%C3%A1s%20de,servicios%20de%20atenci%C3%B3n%20de%20salud>.
- Palacios, V. (2021). *La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad*.
Obtenido de Un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos :
<http://hdl.handle.net/10644/8021>
- Peralta, J. (2006). *DICAPACIDAD Y ACCESIBILIDAD La dimensión desconocida*. Peru:
Fondo Editorial del Congreso del Perú.
- Recalde, C. (2015). *ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA INCLUSIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS*. Ambato. Obtenido de
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9381/1/FJCS-DE-782.pdf>
- Red2Red Consultores. Entidad Adherida. (2013). *La Movilidad Geográfica de las Personas con Discapacidad y la Accesibilidad a las Rutas de trabajo*. Obtenido de Fondo Social Europeo: Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación.
- Vásquez, J. (2017). *El nuevo derecho laboral*. Quito: Ediciones Librería Ceballos.

ANEXOS

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS.



La presente encuesta tiene como fin recolectar toda la información necesaria acerca de las modalidades contractuales y la estabilidad laboral de los trabajadores con discapacidades y su garantía de estabilidad laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar como parte del proyecto de investigación para la obtención del título de Abogada en la Universidad Estatal de Bolívar

Un agradecimiento sincero por la atención y el tiempo que brindan para resolver esta encuesta.

1. ¿conoce usted cuales son las personas con discapacidad?

Si _____

No _____

2. ¿Conoce si en el gobierno descentralizado de la Provincia Bolívar laboran personas con discapacidad?

Si _____

No _____

3. ¿Conoce cuáles son las modalidades contractuales para las personas con discapacidades?

Si _____

No _____

4. ¿Conoce usted si dentro del Gobierno descentralizado de la provincia Bolívar se vela por los derechos de las personas con discapacidad?

Si _____

No _____

5. ¿Sabe si las personas con discapacidad tiene una inclusión laboral dentro del Gobierno descentralizado de Bolívar?

Si _____

No _____

6. ¿Cuáles de estas modalidades contractuales se aplica en el consejo Provincial?

Contrato eventual_____

Contrato plazo fijo _____

7. ¿Conoce usted cual es el tipo de contrato que se aplica a una persona con discapacidad?

Si

No

8. ¿Cuáles de estas actividades realiza en el trabajo una persona con discapacidad?

Limpieza _____

Carga pesada _____

Trasporte de materiales _____

Administración _____

Financieros _____

Medicina_____

Otros _____

9. ¿Conoce usted si en el Gobierno descentralizado de la provincia Bolívar trabajan personas con discapacidad cual es el número aproximado?

5 personas_____

10 personas _____

15 personas _____

30 personas _____



UNIDAD DE TRABAJO SOCIAL

NOMINA DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN CON CARNET DE DISCAPACIDAD

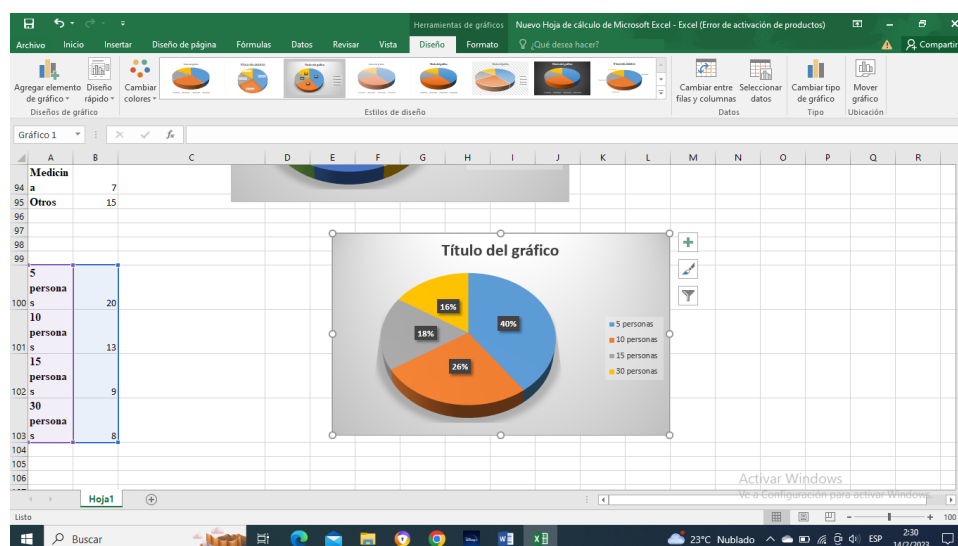
En base al Art. 47 de la Ley de Discapacidad, esta Institución cumple con el 4% de personas con discapacidad laborando, por lo tanto cumple con el porcentaje establecido por la Ley

ITEMS	NOMBRES Y APELLIDOS	CEDULA IDENTIDAD	TIPO DE DISCAPACIDAD	%	No CARNET REGISTRO	DIRECCION DOMICILIO	NUMERO TELEFONO	CARGO
1	Miguel Angel Rivadeneira Gavilanez /	1203925241	Auditiva	70%	27991	Vinchoa Central	2857-005	Peón
2	Godoy Najera Diego Patricio /	*0250002250	Física	60%			*09980965640	Ayu. Servicios Administra
3	Matazoa Santillan Angel Humberto /	*0201220803	Física (P)	70%	*18118	Guanaju	*0988846566	Servidor Apoyo 1
4	Segundo Yellico Charán /	*0201307444	Visual	41%	*02.2419	A. Caracas sector la Humbardina	*0969908828	Peón
5	Luis Aguilar Alban /	*02006002886	Auditiva	45%	18.242	Chillanes a pocos pasos del Municipio	*0992180233	Jornalero
6	Manoabanda Chimbo Segundo Aurelio /	*0200437416	Auditiva	34%		El Castillo	*0983267730	Auxiliar Servicios
7	Rosero Garcia Rafael Tarquino /	*0200977361	Física	30%	*12.8696	Caluma	*0988599261	Chofer
8	Segundo Marco Miño Guaman /	*0202204830	Visual	64%		Chillanes via Trigoloma	*0959798573	Operador
9	Milton Oswaldo Guerrero Vedezo /	*0200805034	Física	46%		Guanaju parque Central	*0986417549	Auxiliar Servicios
10	Gunter Salvatore Real Garzón /	*0201393923	Auditiva	37%		Ciudadela Juan XVIII	*0991614788	Ayudante de Equi
11	Wilson Nepatli Vargas Guillin /	*0201273729	Visual	81%		Ciudadela Juan XVIII	*0996904249	Guardia
12	Sevilla Calcedo Santiago Paul /	*0201776903	Física	47%		Jardines del Peñón	*0989235150	Técnico de Minas
13	Del Pozo Chavez Gajo Roberto /	*0201798634	Auditiva	60%		Cdla. 1 de Mayo	*0984142350	Técnico Medio Ambiente
14	Verdezo Santa María Angel Marcelo /	*0200348255	Auditiva	41%		Barrio La Floresta Via Ambato	*0990354653	Chofer

NOMINA DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA BOLÍVAR



Encuestas al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado De La Provincia Bolívar



Formato en Excel de las tabulaciones

