UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del grado de Abogada

TÍTULO

"La inclusión de las personas con discapacidad en la Gobernación de Bolívar año 2022"

AUTORA

Dayana Elizabeth Pérez Bayas

TUTOR

MGTR. JUAN CARLOS YÁNEZ CARRASCO

GUARANDA – ECUADOR

2023

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Mgtr. Juan Carlos Yánez Carrasco, Tutor del Trabajo de Integración Curricular, designado por el Consejo Directivo de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar; al tenor de lo previsto en el Reglamento de la Unidad de la Unidad de Integración Curricular; certifico:

Que la señorita Dayana Elizabeth Pérez Bayas, ha desarrollado su proyecto de titulación para optar por el Grado de Abogado, cumpliendo con las sugerencias y observaciones realizadas por el suscrito en su Trabajo de Integración Curricular, titulado: "LA INCLUSION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA GOBERNACIÓN DE BOLIVAR AÑO 2022" el mismo que cumple con todos los requisitos exigidos por la Ley, por lo que apruebo el mismo y autorizo su presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Es todo en cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Atentamente,

Mgtr. Juan Carlos Yánez Carrasco

TUTOR

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo, Dayana Elizabeth Pérez Bayas, egresada de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolivar, bajo juramento, declaro en forma libre y voluntaria que el presente Trabajo de Integración Curricular, titulado: "LA INCLUSION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA GOBERNACIÓN DE BOLIVAR AÑO 2022", es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, artículos de legislación ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente,



Dayana Elizabeth Pérez Bayas

AUTORA

Notaria Tercera del Cantón Guaranda
Msc.Ab. Henry Rojas Narvaez
Notario

NOTARIA TERCERA
Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez
GUARANDA - ECUADOR

rio...

N° ESCRITURA 20230201003P02835

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR: **PEREZ BAYAS DAYANA ELIZABETH**

INDETERMINADA DE: 2 COPIAS

H.R.

Factura: 001-006- 000005166

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día trece de Diciembre del dos mil veintitrés, **ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda**, comparece **PEREZ BAYAS DAYANA ELIZABETH**, soltera de ocupación estudiante, domiciliada en el Barrio Laguacoto Alto de la Parroquia Veintimilla del Cantón Guaranda Provincia Bolívar, con celular número (0963307748), su correo electrónico es perezdayana2296@gmail.com, por sus propios y personales derechos, obligarse a quien de conocerle doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana; bien instruidas por mi el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertido de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declara lo siguiente manifiesto que el criterio e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado "**LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA GOBERNACIÓN DE BOLÍVAR AÑO 2022**", es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, previo a la obtención del título de Abogada de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue a la compareciente por mi el Notario en unidad de acto, aquella se ratifica y firma conmigo de todo lo cual doy Fe.

PEREZ BAYAS DAYANA ELIZABETH
c.c. 0130126294

AB. HENRY ROJAS NARVAEZ
NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

EL NOTA...

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

REPORTE SISTEMA TURNITIN

Para: Dayana Elizabeth Pérez Bayas
De: Mgtr. Juan Carlos Yánez Carrasco
Asunto: Reporte sistema TURNITIN
Fecha: 23 de noviembre de 2023

Por medio del presente, pongo en su conocimiento el reporte del sistema TURNITIN respecto de las posibles coincidencias en su Trabajo de Integración Curricular, que es de **cero por ciento** (0%).

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
Informe Final Dayana Perez.docx

RECUENTO DE PALABRAS **12556 Words**	RECUENTO DE CARACTERES **69005 Characters**
RECUENTO DE PÁGINAS **70 Pages**	TAMAÑO DEL ARCHIVO **714.9KB**
FECHA DE ENTREGA **Nov 22, 2023 10:36 PM GMT-5**	FECHA DEL INFORME **Nov 22, 2023 10:37 PM GMT-5**

- **0% de similitud general**

Esta entrega no coincidió con ningún contenido comparado.

- 0% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 0% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

- **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

Mgtr. Juan Carlos Yanez Carrasco
Tutor

DERECHOS DE AUTOR

Yo; Dayana Elizabeth Pérez Bayas, portador de la Cédula de Identidad No 0250126224 en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **"La inclusión de las personas con discapacidad en la Gobernación de Bolívar año 2022"** Modalidad presencial, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

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

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

Dayana Elizabeth Pérez Bayas

Autora

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis padres y hermanas quienes han sido mi pilar fundamental para no rendirme, gracias a su amor, paciencia y sacrificio de todos estos años me ha ayudado a cumplir una meta más, gracias a toda a mi familia por sus consejos y sus palabras de apoyo que me han servido a lo largo de mi vida y de manera no menos importante dedico a mi persona favorita gracias a tu apoyo, motivación y sacrificio que me brindaste durante todo este proceso sin tu ayuda nada sería posible.

Dayana Elizabeth

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por haberme brindado conocimiento y sabiduría gracias al he logrado cumplir mi meta universitaria, a mis padres que han sido son y serán mi motor fundamental que con su cariño, dedicación y amor me han brindado su apoyo incondicional a lo largo de mi vida académica y personal,

Y como no agradecerle de manera profunda y sincera a mi tutor Msc. Juan Carlos Yánez Carrasco por su apoyo y guía brindada, así como las palabras de aliento para la culminación de mi presente tesis.

Dayana Elizabeth

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN..... I

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA II

REPORTE SISTEMA TURNITIN III

DEDICATORIA IV

AGRADECIMIENTO V

ÍNDICE VI

Capítulo I: Problema 1

1.1. Resumen – abstract 1

1.2. Introducción 3

1.3. Planteamiento del problema 4

1.4. Formulación del problema 5

1.5. Hipótesis 5

1.6. Variables 5

1.6.1. Variable Independiente (Causa) 5

1.6.2. Dependiente (Efecto) 5

1.7.1. Objetivo General 5

1.7.2. Objetivos Específicos 5

1.8. Justificación 6

CAPÍTULO II – MARCO TEÓRICO 7

2. Marco teórico 7

2.1. La discapacidad 7

2.2. Tipos de discapacidad 9

2.3. La inclusión laboral de las personas con discapacidad 11

2.3.1. La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador .. 12

3.2.2. La inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Constitución de la República 14

3.2.3. La inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Ley Orgánica de Discapacidades 18

3.2.4. La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Código del Trabajo 20

3.2.5. La inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Ley Orgánica del Servicio Público 22

3.2.6. La inclusión laboral de las personas con discapacidad en Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público 25

3.3. La Gobernación de Bolívar 26

CAPÍTULO III – METODOLOGÍA 28

3. Método de Investigación 28

3.1. Tipo de investigación 30

3.1.1. Investigación Básica o Pura 30

3.1.2. Investigación Histórica 31

3.1.3. Investigación Explicativa 31

3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 32

3.2.1. La encuesta 32

3.2.2. El Cuestionario 33

3.2.3. La Observación..... 33

3.3. Criterio de Inclusión y criterio de exclusión..... 34

3.4. Población y Muestra 35

Población 35

Muestra 35

Localización Geográfica del Estudio..... 36

Capítulo IV 37

4.1. Resultados..... 37

4.1.1. Interpretación de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los e 37

4.2 Discusión 50

CAPÍTULO V..... 52

5.1. Conclusiones..... 52

5.2. Recomendaciones 53

Bibliografía..... 54

Capítulo I: Problema

1.1. Resumen – abstract

Resumen

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un derecho fundamental que les permite participar plenamente en la sociedad y contribuir al desarrollo económico y social. Sin embargo, en la actualidad, las personas con discapacidad enfrentan una serie de barreras que dificultan su acceso al mercado laboral, como la discriminación, la falta de accesibilidad y la falta de oportunidades de formación y capacitación.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) incluye a las personas con discapacidad, en los grupos de atención prioritaria, debiendo recibir atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, especialmente deben ser protegidas en caso de encontrarse en condición de doble vulnerabilidad.

La realidad de las personas que padecen algún tipo de discapacidad, en nuestro país, es preocupante, ya que, en el aspecto laboral, se encuentran en situación de desventaja al momento de optar por un puesto de trabajo, sea en el sector público o privado, pues con frecuencia son discriminados de forma negativa en el contexto social, lo cual se replica en el contexto laboral.

Ya en lo que al ámbito laboral se refiere, la Ley Orgánica de Servicio Público (2010) ordenan que las instituciones de toda la administración pública que cuenten con más de veinte y cinco 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. Igual disposición se encuentra en el art. 42 del Código del Trabajo.

Palabras clave: discapacidad, inclusión laboral, grupos de atención prioritaria.

Abstract

The labor inclusion of people with disabilities is a fundamental right that allows them to participate fully in society and contribute to economic and social development. However, currently, people with disabilities face a series of barriers that hinder their access to the labor market, such as discrimination, lack of accessibility and lack of training and training opportunities.

The Constitution of the Republic of Ecuador (2008) includes people with disabilities in the priority care groups, and they must receive priority and specialized care in the public and private spheres, especially they must be protected if they are in a condition of double vulnerability.

The reality of people who suffer from some type of disability in our country is worrying, since, in the labor aspect, they are at a disadvantage when choosing a job, whether in the public or private sector. , since they are frequently discriminated against in a negative way in the social context, which is replicated in the work context.

As far as the labor sphere is concerned, the Organic Law of Public Service (2010) orders that institutions of the entire public administration that have more than twenty-five employees in total, are obliged to hire or appoint people with disability or with catastrophic illnesses, promoting affirmative actions for this, progressively and up to 4% of the total number of servers. The same provision is found in art. 42 of the Labor Code.

Keywords: disability, labor inclusion, priority attention groups.

1.2. Introducción

La Constitución de la Republica del Ecuador, establece que “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades” (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008, Art. 11, núm. 2), prohibiendo expresamente cualquier tipo de discriminación por discapacidad o diferencia física.

En lo que se refiere netamente a la apertura de la inserción laboral para las personas con discapacidad, el Estado a través de las legislaciones que se han expedido, busca el democratizar el acceso a las fuentes de empleo por parte de las personas que padecen cualquier tipo de discapacidad, tanto en la Ley Orgánica de Servicio Público (2010) como el Código del Trabajo (2005).

La Ley Orgánica de Servicio Público (2010) en su Art. 64 dispone que en 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, 2010, art. 64).

En el Código del Trabajo (2005), el numeral 33 del Art. 42, contiene disposiciones similares a la LOSEP:

> 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, 2005, art. 42, núm. 33).

1.3. Planteamiento del problema

En el Ecuador la falta de empatía tanto individual como social, ha provocado que se dé lugar ampliamente a conductas discriminatorias en todos los sentidos respecto de las personas que padecen algún tipo de discapacidad, lo cual se ve reflejado especialmente en lo que a la inclusión laboral de la persona discapacitada.

Actualmente nuestro país no cuenta con una cultura laboral adecuada, en la cual se contrate por voluntad propia a una persona con discapacidad para que desempeñe un rol o una función laboral determinada la Ley Orgánica de Servicio Público (2010) ordenan que las instituciones de toda la administración pública que cuenten con más de veinte y cinco 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. Igual disposición se encuentra en el numeral 33 del Art. 42 Código del Trabajo (2005).

En el caso de la Gobernación de la Provincia de Bolívar, no se cumple con este porcentaje de contratación de personas con discapacidad, lo cual atenta contra los derechos de las personas que se encuentran en esta situación que por mandato legal podrían optar por obtener un puesto de trabajo en esta institución de la administración pública.

1.4. Formulación del problema

En la Gobernación de la Provincia de Bolívar, no se cumple con el porcentaje de contratación de personas con discapacidad, ordenado en las disposiciones del Art. 64 de la Ley Orgánica de Servicio Público y del numeral 33 del Art. 42 Código del Trabajo, atentando contra los derechos de las personas que sufren de algún tipo de discapacidad, que, por mandato legal, podrían optar por obtener un puesto de trabajo en esta institución de la administración pública.

1.5. Hipótesis

El cumplimiento de las disposiciones del Art. 64 de la Ley Orgánica de Servicio Público y del numeral 33 del Art. 42 Código del Trabajo aseguran la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Gobernación de Bolívar permitiendo la vigencia de los derechos de las personas trabajadoras con discapacidad.

1.6. Variables

1.6.1. Variable Independiente (Causa)

La inclusión de las personas con discapacidad

1.6.2. Dependiente (Efecto)

En la Gobernación de Bolívar año 2022

1.7.1. Objetivo General

Determinar el porcentaje de inclusión de las personas con discapacidad en la Gobernación de Bolívar en cumplimiento de las disposiciones de Ley Orgánica de Servicio Público.

1.7.2. Objetivos Específicos:

- Definir la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Establecer el nivel de cumplimiento del Artículo 64 de la Ley Orgánica del Servicio

Público en la Gobernación de Bolívar.

- Determinar la existencia de vulneración del derecho al trabajo de personas con discapacidad en la Gobernación de Bolívar.

1.8. Justificación

La investigación se realizó con el objetivo, de establecer el nivel de inclusión de las personas con discapacidad en la Gobernación de Bolívar año 2022.

La importancia del proyecto de investigación y el tema propuesto, radica en que la inclusión laboral de las personas con discapacidad es un derecho humano fundamental que les permite acceder a un trabajo digno y productivo, en igualdad de condiciones que las demás personas.

Por esta razón lo que se buscó establecer a través de la labor investigativa, el nivel de cumplimiento de las disposiciones de Ley Orgánica de Servicio Público (2010) y del Código del Trabajo (2005) a fin de determinar cómo se aseguran los derechos de las personas con discapacidad en la Gobernación de Bolívar.

La ejecución del proyecto fue necesaria porque el tema de investigación es muy importante ya que los derechos de este grupo de atención prioritaria, se encuentran en una situación de vulneración constante en nuestro medio, sin que se aplique el texto de la Ley que obliga su inclusión laboral.

En el presente informe final del trabajo investigativo, entrega información relevante sobre la forma en la cual se cumple con el nivel de inclusión de las personas con discapacidad en la Gobernación de Bolívar.

CAPÍTULO II – MARCO TEÓRICO

2. Marco teórico

2.1. La discapacidad

La discapacidad es un concepto que ha evolucionado a lo largo del tiempo. Tradicionalmente, se ha entendido como una condición de la persona que limita sus capacidades y le impide participar plenamente en la sociedad, según el Diccionario Panhispanico del Español Jurídico (2023) la discapacidad es una "Situación de merma o carencia de alguna capacidad física, sensorial o psíquica de la persona, que limita o impide su participación plena e igualitaria en la sociedad o el ejercicio efectivo de sus derechos".

La definición actual de discapacidad, ha ido evolucionando y actualmente es más inclusiva y reconoce que la discapacidad es el resultado de la interacción entre las deficiencias de una persona y las barreras que existen en el entorno, Romero (2018) afirma:

> Así, la discapacidad es un fenómeno complejo que no contempla al individuo de forma aislada, sino en su interacción con la sociedad en la que vive. Esta definición reconoce, por primera vez, el **contexto social** como factor determinante en la discapacidad de una persona. (Romero, 2018).

Según el Preámbulo de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), a la discapacidad se la considera como:

> un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (ONU, 2006, literal e)

Esta definición tiene tres elementos clave:

Las deficiencias: son problemas que afectan a una estructura o función corporal. Pueden ser físicas, mentales, intelectuales o sensoriales.

Las limitaciones de la actividad: son dificultades para ejecutar acciones o tareas. Pueden ser causadas por las deficiencias, pero también por factores externos, como el entorno o las actitudes sociales.

Las restricciones de la participación: son dificultades para relacionarse y participar en situaciones vitales. Pueden ser causadas por las limitaciones de la actividad, pero también por factores externos, como la falta de accesibilidad o las barreras sociales.

La discapacidad puede afectar a cualquier persona, de cualquier edad, raza, sexo o condición social. Puede ser causada por una variedad de factores, como enfermedades, accidentes, trastornos genéticos o condiciones de desarrollo.

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que todas las demás personas. Tienen derecho a la educación, la salud, el empleo, la participación política y la igualdad de oportunidades. Sin embargo, a menudo se enfrentan a discriminación y obstáculos que les impiden ejercer sus derechos.

Para promover la inclusión de las personas con discapacidad, es necesario eliminar las barreras que existen en el entorno. Estas barreras pueden ser físicas, como la falta de accesibilidad a edificios o transportes; o sociales, como los prejuicios y estereotipos sobre la discapacidad.

Es importante recordar que las personas con discapacidad son individuos con sus propias capacidades y necesidades. Cada persona es diferente y debe ser tratada con respeto y dignidad.

2.2. Tipos de discapacidad

La discapacidad es un término general que se utiliza para describir a las personas que tienen una condición física, mental o sensorial que afecta su capacidad para realizar algunas actividades cotidianas. Las discapacidades pueden ser causadas por una variedad de factores, como accidentes, enfermedades, lesiones o condiciones de nacimiento.

Existen tipos diferentes de discapacidades, y cada una tiene sus propias características únicas. Algunas de las discapacidades más comunes para Castillero (2021) incluyen:

> Discapacidad física: Es aquella que genera una limitación porque esa persona presenta una problemática vinculada a sus capacidades motoras o físicas, como por ejemplo la perdida de una de sus extremidades o a su vez en su funcionalidad habitual. Discapacidad sensorial: Se presenta cuando hay limitaciones derivadas como consecuencia de una deficiencia en algún sentido, esto ocasiona que la persona no pueda percibir de manera adecuada su medio. Discapacidad intelectual: Se define como aquella limitación en el funcionamiento intelectual, lo cual dificulta su plena participación y desarrollo en ámbitos académicos o laborales. Discapacidad psíquica: Se produce cuando hay alteraciones de tipo conductual, por lo general se derivan de algún tipo de trastorno mental. Discapacidad múltiple: Esta se caracteriza por la presencia de distintas discapacidades en diversos grados, se logra reflejar una combinación de

dos o más. (Castillero, 2021)

Discapacidad física: Es una condición que afecta la capacidad de una persona para moverse o realizar actividades físicas. Las discapacidades físicas pueden ser causadas por una variedad de factores, como accidentes, enfermedades, lesiones o condiciones de nacimiento. Algunos ejemplos de discapacidades físicas incluyen la parálisis, la ceguera y la sordera.

Discapacidad intelectual: Es una condición que afecta el funcionamiento intelectual de una persona. Las personas con discapacidad intelectual pueden tener dificultades para aprender, comunicarse y pensar de manera abstracta. Algunos ejemplos de discapacidades intelectuales incluyen el síndrome de Down, el autismo y la discapacidad intelectual leve.

Discapacidad mental: Es una condición que afecta la salud mental de una persona. Las personas con discapacidad mental pueden tener dificultades para pensar, sentir y comportarse de manera normal. Algunos ejemplos de discapacidades mentales incluyen la esquizofrenia, la depresión y el trastorno bipolar.

Discapacidad sensorial: Es una condición que afecta la capacidad de una persona para ver, oír, oler, saborear o tocar. Las discapacidades sensoriales pueden ser causadas por una variedad de factores, como accidentes, enfermedades, lesiones o condiciones de nacimiento. Algunos ejemplos de discapacidades sensoriales incluyen la ceguera, la sordera, la anosmia (pérdida del olfato) y la ageusia (pérdida del gusto).

También existen discapacidades que combinan dos o más de los tipos anteriores. Por ejemplo, una persona puede tener una discapacidad física y mental, o una discapacidad sensorial y intelectual. Estas discapacidades se denominan discapacidades múltiples.

2.3. La inclusión laboral de las personas con discapacidad

La inclusión de las personas con discapacidad es un proceso que busca garantizar en el mundo entero, que todas las personas, independientemente de sus capacidades, puedan participar plenamente en la sociedad. Esto incluye el acceso a la educación, la salud, el empleo, la vivienda, el transporte y la cultura, en pleno respeto a sus derechos humanos. Ordóñez (2011), a este respecto nos dice:

> Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 85% de las personas con discapacidad en edad de trabajar dentro de América Latina y el Caribe, no tienen un empleo. El Ecuador no es la excepción, más aún cuando las personas con múltiple discapacidad y la población con discapacidad visual se enfrentan al reto de estudiar para luego no conseguir un trabajo. (Ordóñez, 2011,

La inclusión laboral permite a las personas con discapacidad, realizarse como personas de forma que va más allá de la cuestión laboral, al sentirse útiles, no solo para ellos mismos sino para sus familias, generando ingresos, y volviéndose visibles para la sociedad como elementos que aportan de forma positiva para la misma. En este sentido Castellanos y Quintana (2019) afirman:

> Es posible que la empleabilidad de este segmento de la población, represente para ellos beneficios en las diferentes dimensiones del ser humano, debido a que, al ser personas económicamente activas, llevando ingresos a sus hogares se sientan parte de una sociedad que cada vez comprende las diferencias no como elementos negativos, sino por el contrario, visibilizan formas diversas de actuar en los entornos sin ser la discapacidad un elemento que obstaculiza el desarrollo laboral y social (Castellanos& Quintana, 2019, pág. 86)

La inclusión de las personas con discapacidad es un derecho humano fundamental reconocido por la Convención sobre los Derechos de las Personas con

Discapacidad (ONU, 2006). Esta Convención establece que los Estados Partes deben adoptar medidas para asegurar que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades que las demás para participar plenamente en la sociedad.

> Artículo 4
>
> Obligaciones generales
>
> 1. Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a:
>
> a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención; (ONU, 2006, Artículo 4).

2.3.1. La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador

En el Ecuador, la inclusión de las personas con discapacidad está regulada por la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) establece que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, la educación, la salud, la vivienda, el transporte y la cultura.

> Art. 16.- Derechos. - 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.
>
> Se reconoce los derechos establecidos en esta Ley en lo que les sea aplicable a las personas con deficiencia o condición discapacitante, y a las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge,

pareja en unión de hecho o representante legal que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, Art. 16)

Sin embargo, a pesar de los avances normativos, la inclusión de las personas con discapacidad sigue siendo un desafío en el Ecuador. Según datos del Ministerio del Trabajo en el 2022, la tasa de desempleo de las personas con discapacidad es del 65,4% (COMPROMISO, 2023), frente al 4,4% de la población en general. (INEC, 2023, pág.7)

Eliminar las barreras físicas y actitudinales que impiden la participación de las personas con discapacidad. Esto incluye adaptar los espacios públicos y privados para que sean accesibles a las personas con discapacidad, y promover un cambio de actitud hacia la discapacidad que la vea como una diversidad más que como una limitación.

Ofrecer oportunidades de educación, formación y empleo a las personas con discapacidad. Es necesario que las personas con discapacidad tengan acceso a la educación y la formación adecuada para desarrollar sus habilidades y capacidades, y que tengan oportunidades de empleo que se adapten a sus necesidades.

La inclusión de las personas con discapacidad es un esfuerzo que requiere la participación de todos los sectores de la sociedad. Es un compromiso que debemos asumir para construir una sociedad más justa e inclusiva.

En particular, en el ámbito laboral, la inclusión de las personas con discapacidad puede contribuir a los siguientes beneficios:

Mejorar la productividad y la competitividad de las empresas. Las personas con discapacidad suelen ser trabajadores altamente motivados y comprometidos, y pueden aportar nuevas ideas y perspectivas a las empresas.

Crear una fuerza laboral más diversa e inclusiva. La inclusión de las personas con discapacidad puede ayudar a crear una fuerza laboral más diversa e inclusiva, lo cual puede ser un beneficio para la empresa a nivel de imagen y reputación.

Contribuir al desarrollo económico del país. La inclusión de las personas con discapacidad puede contribuir al desarrollo económico del país al aumentar la participación de la fuerza laboral y el consumo. En este sentido Paz y Silva (2020) expresan:

> En el mundo entero las personas en situación de discapacidad han luchado por instalar un nuevo enfoque desde una perspectiva centrada en la bioética y el respeto a los derechos humanos **(**Palacios; Romañach, 2006**).** Un enfoque de estas características impacta en un nuevo lenguaje organizacional. De este modo se construirá una nueva realidad al interior de las organizaciones. Por tanto, los desafíos cada vez son mayores en distintas áreas de la sociedad, esto implica un cambio de paradigma donde las diferencias sean valoradas, evitando toda forma de discriminación hacia dicho colectivo. (Paz y Silva, 2020)

La inclusión de las personas con discapacidad es un desafío que requiere el compromiso de todos los sectores de la sociedad, pues solamente con el aporte de todos los estamentos se logrará marcar un inicio en este sentido. Sin embargo, es un esfuerzo que vale la pena, ya que puede contribuir a construir una sociedad más justa e inclusiva.

3.2.2. La inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Constitución de la República

La Constitución de la República del Ecuador de 2008, en su artículo 11, establece que todas las personas, sin distinción de ninguna naturaleza, son iguales y

gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Este principio se aplica a todas las personas, incluidas las personas con discapacidad.

> Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:
>
> 2. 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, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.
>
> El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 11).

La Constitución en el Art.47 consagra la obligación del Estado, la sociedad y la familia el generar las condiciones para la inclusión de las personas con discapacidad tanto en la sociedad como en el ámbito laboral, precisamente, se asegura el derecho de las personas con discapacidad al trabajo, en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades.

> Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su

integración social.

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. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 47).

En el Art. 48 de la Norma Suprema, se establece la obligación del Estado de tonar las medidas necesarias a favor de las personas con discapacidad, pues tienen los mismos derechos que todas las demás personas, pero para su ejercicio pueden requerir de condiciones especiales para su ejercicio. Por ello, el Estado ecuatoriano está obligado a garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida social, económica y política.

Para cumplir con este mandato, la Constitución establece una serie de disposiciones específicas que garantizan los derechos de las personas con discapacidad. Estas disposiciones incluyen:

El reconocimiento de la discapacidad como una condición de diversidad humana.

El derecho a la igualdad y no discriminación.

El derecho a la educación, salud, trabajo, vivienda, cultura, deporte y recreación.

El derecho a la participación política y social.

Art. 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.

2. La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.

3. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.

4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.

5. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.

6. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.

7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 48).

La inclusión de las personas con discapacidad en la Constitución de la República es un avance importante en la lucha por la igualdad de derechos de este grupo poblacional, es por ello que en su Art.330 se garantiza la inserción laboral de las personas con discapacidad, asegurando su remuneración para que no sea disminuida por cualquier motivo que tenga relación directa con la discapacidad que parece.

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con

discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 330).

3.2.3. La inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Ley Orgánica de Discapacidades

La Ley Orgánica de Discapacidades (2012), es un marco normativo que garantiza los derechos de las personas con discapacidad en el país. La ley establece una serie de disposiciones para promover la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo la educación, el empleo, la salud, la cultura y el deporte.

> Art. 45.- Derecho al trabajo. - 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, 2012, Art. 45).

La ley establece que las personas con discapacidad tienen derecho a un empleo digno y remunerado. Además, la ley exige que las empresas privadas con más de 25 empleados contraten a un mínimo del 4% de personas con discapacidad. Para el caso de personal con discapacidad en nómina de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; solamente se considerará al personal administrativo para calcular el porcentaje de inclusión laboral.

Las actividades laborales que desempeñará una persona con discapacidad deberán ser conforme a sus capacidades, manteniendo asegurada su integridad personal,

debe proveérsele de los elementos necesarios para desarrollar el trabajo. Si las labores se la persona con discapacidad en el sector del transporte, las unidades de transporte deberán estar debidamente adecuadas para que se desempeñe el trabajo de forma adecuada.

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

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

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

laborales.

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

Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, Art. 47).

3.2.4. La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Código del Trabajo

El Código del Trabajo (2005) establece una serie de disposiciones orientadas a la inclusión laboral de grupos vulnerables, en particular de las personas con discapacidad. Estas disposiciones se encuentran principalmente en el artículo 42, numeral 33, que establece la obligación de los empleadores de contratar, al menos, a una persona con discapacidad por cada 25 trabajadores que tengan a su cargo, en caso de tener más empleados, el porcentaje de contratación de trabajadores con discapacidad, será del 4%.

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

33. (Sustituido por el Art. 1, num. 2 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006; y, reformado por el num. 2 del Art. 9 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral. (Código del Trabajo, 2005, Art. 42)

Esta disposición es un avance importante en la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, ya que obliga a los empleadores a tomar en cuenta a este grupo de trabajadores en sus procesos de contratación. Sin embargo, es importante señalar que esta disposición tiene algunas limitaciones.

En primer lugar, la obligación de contratar a una persona con discapacidad se aplica solo a los empleadores que tengan un número mínimo de trabajadores. Esto significa que las pequeñas y medianas empresas, que son las que emplean a la mayoría de la población, no están obligadas a contratar a personas con discapacidad.

En segundo lugar, la disposición no establece criterios claros para determinar qué labores son apropiadas para las personas con discapacidad. Esto puede generar discriminación, ya que los empleadores pueden rechazar a personas con discapacidad alegando que no son aptas para realizar ciertas labores.

Por otra parte, el Código del Trabajo establece una serie de derechos laborales específicos para las personas con discapacidad, como el derecho a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas y aptitudes, el derecho a la capacitación y el derecho a la igualdad de remuneración.

Estos derechos son importantes para garantizar que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades de acceder al empleo que el resto de la población. Sin embargo, es necesario que se implementen mecanismos para hacer efectivos estos derechos, como la capacitación de los empleadores y la sensibilización de la sociedad sobre la importancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

3.2.5. La inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Ley Orgánica del Servicio Público

Ley Orgánica del Servicio Público (2010), en su articulado consagra el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, así en su Art. 64 ordena que las instituciones del sector público, cómo las dependencias de las funciones del Estado, Corte Constitucional, los Gobiernos Autónomos Descentralizados, las Empresas Públicas, entre otras, que en su nomina cuenten con un número superior a veinticinco servidores públicos, tienen la obligación de contar en su nómina con un mínimo del 4% del total de servidores, con discapacidad.

La norma prevé que en casos de que la persona con discapacidad no pueda acceder al puesto de trabajo por cuestiones propias de su discapacidad, una persona de su familia, sea su cónyuge, conviviente, progenitores, hermanos o hijos que la tengan bajo su cuidado, ocuparán su puesto de trabajo, contabilizándole dentro del 4% obligatorio de servidores con discapacidad, sin embrago en caso de fallecimiento de la persona con discapacidad que esta a su cargo, se dejara de contar dentro de ese 4%.

La norma expresa la obligación del estado de capacitar constantemente a los servidores públicos a fin de que sus relaciones con sus compañeros de trabajo que padezcan discapacidad se desarrollen de mejor manera en un entorno de respeto y solidaridad, al igual que con los usuarios que se encuentren en esa situación.

En el caso de que se incumpla con la obligación de incorporar el 4% de servidores con discapacidad, si es responsabilidad de la autoridad de la institución, se le multará a la autoridad con una suma igual a veinte salarios básicos, multa que puede ser aplicada por dos ocasiones, y de mantenerse la situación de incumplimiento, será causal de destitución de la autoridad.

La norma establece que el valor recaudado por concepto de multas por incumplimiento de inspiración de servidores con discapacidad en un mínimo de 4% de del total de los servidores, se destinara para el ministerio del Trabajo y el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) a partes iguales.

Es responsabilidad del Ministerio del Trabajo supervisar a través de sus unidades, el cumplimiento anual de las disposiciones sobe la inclusión de personas con discapacidad.

> Art. 64.- De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas. -
>
> (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017).- 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.
>
> En caso de que por razones de la enfermedad catastrófica o discapacidad

severa las personas no pudieren acceder a puestos en la administración pública, y, una persona del núcleo familiar de dicha persona sea éste cónyuge o conviviente en unión de hecho, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, tuviere bajo su cuidado a la misma, podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento de incorporación previsto en el inciso anterior, para lo cual se emitirá la norma técnica correspondiente para la contratación de estas personas. En caso de muerte de la persona discapacitada o con enfermedad catastrófica, se dejará de contar a éstas dentro del cupo del 4%.

No se disminuirá ni desestimará bajo ningún concepto la capacidad productiva y el desempeño laboral de una persona con discapacidad o con enfermedad catastrófica a pretexto de los servicios sociales adecuados que se brinde a éstos para resolver y equiparar las condiciones desiguales que requieran para ejercer y desarrollar normalmente sus actividades laborales. 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.

Si luego de la inspección realizada por parte del Ministerio del Trabajo, se verificare el incumplimiento de lo previsto en este artículo, 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.

Si habiendo sido sancionada por segunda ocasión la autoridad

nominadora, se mantuviere el incumplimiento, siempre y cuando en su jurisdicción exista la población de personas con discapacidad disponible para el trabajo, de conformidad con el catastro nacional de personas con discapacidad que mantenga el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), esto constituirá causal de remoción o destitución.

Respecto del valor de la multa que se imponga por este efecto, el cincuenta por ciento de la misma ingresará al Ministerio del Trabajo, valor que será destinado única y exclusivamente a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio; y, el restante cincuenta por ciento ingresará al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

El Ministerio del Trabajo, a través de la unidad de discapacidades y las inspectorías provinciales respectivas, supervisará y controlará cada año el cumplimiento de esta disposición en la administración pública. (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010, Art. 64)

3.2.6. La inclusión laboral de las personas con discapacidad en Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público

El Reglamento General a La Ley Orgánica del Servicio Público (2011), en su Art. 193, establece que en caso de que una persona no pueda acceder a un puesto de trabajo por causa de su discapacidad, al servicio público, una persona de su familia, sea su cónyuge, conviviente, progenitores, hermanos o hijos que la tengan bajo su cuidado, ocuparán su puesto de trabajo, contabilizándole dentro del 4%, acorde a lo dispuesto en la La Ley Orgánica del Servicio Público.

Art. 193.- De la vinculación.- En el caso de que una persona por motivos de discapacidad severa o enfermedad catastrófica debidamente certificada, no

pudiera acceder a un puesto en la administración pública, su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, padre, madre, hermano, hermana, hijo o hija, bajo quien legalmente se encuentre a su cuidado, podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento señalado en el artículo 64 de la LOSEP, conforme determine la normativa del Ministerio de Relaciones Laborales

3.3. La Gobernación de Bolívar

La provincia Bolívar fue creada el 17 de abril de 1884, por la Convención Nacional, reunida en Quito, y aprobado, el 23 de abril del mismo mes y año por el presidente José María Plácido Caamaño, con estos cantones: Guaranda, Chimbo, San Miguel y sus correspondientes parroquias, la inauguración de la provincia fue el 15 de mayo de 1884. La Gobernación de la Provincia Bolívar fue creada en ese período de tiempo y su primer Gobernador fue el Doctor Ángel Polibio Chaves.

La Gobernación de Bolívar está ubicada en las calles Carrera Sucre y García Moreno, esquina, en sus instalaciones cuenta con la Intendencia General de Policía de la Provincia, 7 jefaturas políticas, 6 comisarías nacionales y 19 tenencias políticas.

Pocas dependencias cuentan con un secretario y en su totalidad un jefe inmediato que por lo general es personal de libre remoción, nombrado políticamente por el Gobernador de turno, siendo actualmente 80 funcionarios y servidores de la Gobernación y dependencias.

Administrativamente la Planta Central de la Gobernación está integrada por el Despacho de la Gobernación y las siguientes unidades: Secretaría, Unidad de Asesoría jurídica, Unidad de Planificación y Gestión Estratégica, Unidad de Comunicación, Unidad de Tecnología y Comunicaciones, Unidad de Administración de Talento Humano y Unidad Financiera (Contabilidad,

Tesorería, Presupuesto, Recaudación Fiscal, Compras Públicas y Administración de Bienes). (Gobernación de Bolívar, s/f).

La Gobernación de Bolívar cuenta con una nómina de setenta y seis (76) personas de las cuales siete se encuentran bajo el Código del Trabajo y los demás bajo la Ley Orgánica del Servicio Público, conforme la información que se encuentra en su página web (https://www.gobernaciondebolivar.gob.ec/)

CAPÍTULO III – METODOLOGÍA

3. Método de Investigación

En lo que corresponde al método de investigación dentro del presente trabajo se ha optado por un método **Mixto**, es decir existe una combinación del método cualitativo como del cuantitativo, ya que el problema a investigarse requiere de datos cualitativos aportados por estudios bibliográficos sobre la inclusión de las personas con discapacidad en la Gobernación de Bolívar año 2022, así como su desarrollo en la normativa nacional.

Por su parte el método cuantitativo, se fundamenta en los instrumentos y técnicas de investigación que proporcionan datos cuantificables como es las encuestas realizadas en la investigación de campo que ha sido requerida para realizar una adecuada interpretación y de tal manera poder sustentar la hipótesis planteada para la realización de la investigación.

También se ha utilizada los siguientes métodos de investigación tales como:

Método Científico

El Método científico se ha sustentado en la construcción de conocimientos para poder ser verificados y contrarrestados en base a procedimientos que plantean los problemas de investigación y que ponen a prueba las hipótesis científicas, con el objetivo de solucionar problemas y generar nuevos conocimientos (López J. E., 2012, p. 15).

El desarrollo de la presente investigación ha contribuido de manera sustancial el método científico dado que se ha seguido un procedimiento riguroso de investigación para poder comprar la hipótesis, y cumplir con los objetivos del trabajo investigativo,

así como generar una solución en torno a la inclusión de las personas con discapacidad en la Gobernación de Bolívar año 2022.

Método Documental

Este tipo de Método depende fundamentalmente de la información recogida o consultada en documentos o cualquier material impreso o digital susceptible de ser procesado, analizado e interpretado (Baquero, 2015, p. 40).

Con la investigación documental bibliográfica se ha podido recopilar documentos tanto físicos como electrónicos incluyendo las leyes que han sido de fundamento para la construcción del marco teórico, marco legal e histórico necesario para el desarrollo de la presente investigación, así como las diferentes investigaciones previas de los estudios nacionales y extranjeros en torno a la inclusión de las personas con discapacidad.

Método Dogmático

El método jurídico dogmática es aquel que considera el problema jurídico desde una perspectiva estrictamente formalista, descontando todo elemento fáctico o real que se relacione con la institución, norma jurídica, o estructura legal en cuestión (Baquero, 2015).

Se ha utilizado el método dogmático partiendo de la figura jurídica de la tenencia compartida, para poder tener aportes doctrinarios de la actualidad ya con el desarrollo de estos criterios se puede brindar soluciones al problema planteado en la investigación desde un enfoque formalista ya que con estos aportes lo que se busca brindar una solución que pueda darse para casos concretos que enfrenta la administración de pública sobre la inclusión de las personas con discapacidad.

Método deductivo

El método ductivo en materia jurídica, el método Deductivo se realiza principalmente mediante las técnicas de aplicación de las normas jurídicas generales a casos concretos (Baquero, 2015, p. 38).

Se ha optado por un método deductivo dado que establecer la inclusión de las personas con discapacidad en la Gobernación de Bolívar año 2022, debe ser aplicada en casos particulares que se ventilen en los procedimientos de alimentos que se encuentren inmersos en la temática de la investigación, los cuales debe tener también un lineamiento constitucional sobre el mismo.

Método inductivo

El método inductivo como parte de la presente investigación, da una premisa de tratar la Institución jurídica de tenencia compartida con casos particulares tales como muestras concretas tales como los servidores de la Gobernación de Bolívar, para poder plantear en base a casos particulares interpretaciones generales, tales como refiere le método inductivo, también los pronunciamientos de los diversos órganos de la administración de justicia que sirven de base para tratar el tema investigado y poder contrastar la información obtenida a fin de establecer su veracidad.

3.1. Tipo de investigación

3.1.1. Investigación Básica o Pura

Se ha optado por una investigación básica ya que se pretende el avance de conocimientos del tratamiento de instituciones jurídicas con relación a la inclusión de las personas con discapacidad, con la finalidad de mejorar la comprensión, la eficacia e idoneidad en la normativa legal del fenómeno jurídico sometido a estudio.

Por lo tanto, esta investigación tiene como propósito estudiar y determinar las concepciones más relevantes sobre la inclusión de las personas con discapacidad, en el

marco jurídico ecuatoriano por lo que se enfoca en una investigación básica por su finalidad de generar teorías que dejan abiertas a futuras investigaciones en el marco de la inclusión de las personas con discapacidad.

3.1.2. Investigación Histórica

El desarrollo de una investigación histórica se ve marcada por la cronología en el tiempo de una determinado fenómeno o institución jurídica, se sustenta además en la experiencia de los tiempos. Dado que, en el campo de las ciencias jurídicas, el conocimiento y aplicación pleno de las instituciones jurídicas sólo es posible si consideramos su evolución histórica. Este método se complementa con la mayoría de los demás; y las técnicas que pueden aplicarse conjuntamente son las técnicas documentales (Baquero, 2015, p. 39).

Se ha podido fijar la investigación histórica para poder desarrollar la evolución que ha tenido la figura la gestación subrogante, así como su desarrollo en los tratados internacionales ratificados por el estado, que son estricto cumplimiento para las autoridades judiciales.

3.1.3. Investigación Explicativa

Con esta tipología se tiende a describir las partes y rasgos característicos esenciales de un objeto materia de estudio. “La investigación explicativa permite al investigador relatar o explicar las dimensiones jurídicas que propone cada tratamiento (Robles, 2015, p. 95).

Los estudios descriptivos se establecen con ayuda de la interpretación del tratamiento de la problemática jurídica ya que son analíticos y hermenéuticos. La descripción va más allá del simple relato de las características del objeto y, más bien,

examina y registra con detalle cada una de sus particularidades, selecciona la técnica más apropiada para la recolección y el procesamiento de datos.

Para el autor (Rojas, 2013) “su esencia particular es poder generar una compresión más idónea de la magnitud del problema, y señalar los lineamientos para la prueba de las hipótesis”.

Este tipo de investigación ha sido de utilidad en el presenta trabajo dado que, la información obtenida en un estudio, explica el problema y supone un conocimiento a priori acerca del caso tratado, es decir de la información primaria recolectada así como la de fuentes directas como en empleados y trabajadores de la Gobernación de Bolívar con y sin discapacidad, proponen una explicación de los resultados obtenidos es decir no se limita a una información concreta, por lo que debe generarse una explicación de cada acontecimientos o resultados.

3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Aranzamendi, la investigación científica utiliza de manera indistinta los términos técnica o instrumentos para referirse al mismo objeto o herramientas de los investigadores. Hay que precisar que tanto las técnicas como instrumentos forman parte del método, son coadyuvantes y complementos para obtener datos o resultados respecto al objeto de estudio (Aranzamendi, 2021, p. 38).

3.2.1. La encuesta

La encuesta es una técnica de la investigación científica de la cual comprende una información directa determinada por una muestra o población la cual pretende recabar información que va a ser representada a través de un cuestionario en donde se han planteado preguntas con simetría a los objetivos de la investigación y la

información relevante para descubrir el problema o demostrar la hipótesis planteada en el trabajo investigativo. (Sampieri, 2014)

La encuesta ha sido utilizada en la presente investigación para obtener opiniones de los profesionales del derecho, así como la realidad de los trabajadores y servidores públicos en torno al tema de investigación desde sus perspectivas respectivamente. (García, 2015).

Las encuestas que se ejecutaron a empleados y trabajadores de la Gobernación de Bolívar con y sin discapacidad, que incluye un cuestionario de cinco preguntas, en la cual se buscó recabar información y opiniones acerca de la problemática planteada en la investigación.

La técnica de Análisis: El análisis de la información obtenida del instrumento que permitirá diagnosticar los resultados

3.2.2. El Cuestionario

Prácticamente el cuestionario es un cumulo de preguntas que se concatenan a una o más variables a investigar. La presente investigación ha empleado el cuestionario, que consiste en el formulario de cinco preguntas.

El cuestionario nos permitirá para recoger, seleccionar la información de la investigación.

3.2.3. La Observación

La observación puede entenderse desde el investigador que observa, que mira detenidamente, pero también desde lo observado de un conjunto de datos y fenómenos para su posterior interpretación.

Con la observación se ha podido establecer interpretaciones de los datos obtenidos de fuentes primarias como de fuentes directas como empleados y trabajadores de la Gobernación de Bolívar con y sin discapacidad, con relación a al tema de investigación, puesto que la observación contribuye para una mejor interpretación de los resultados obtenido como en generar conclusiones del trabajo de investigación, así como también cumplir con los objetivos propuestos.

3.3. Criterio de Inclusión y criterio de exclusión

Los criterios de inclusión y de exclusión dentro de los instrumentos de investigación queda acreditada con los siguientes aspectos básicos:

El diseño y esquema de muestreo: Teniendo en cuenta que las encuestas se realizaron a las personas involucradas en el ámbito de derecho conocedores del tema motivo del trabajo de investigación. Esto permitió fácilmente conocer el criterio jurídico y la realidad del tema investigado.

Tamaño de la muestra: Se determinó técnicamente tal como se señala en el acápite correspondiente, donde se resaltó el trato con profesionales del derecho especializados y personas involucradas en el ámbito del tema investigativo de la referencia; quienes son usuarios de los servicios de la Gobernación de Bolívar.

Control de errores: En el lapso de elaboración de los instrumentos de la investigación, se consultó a varias personas conocedoras del laboral, en lo atinente a la inclusión de las personas con discapacidad, que tienen conocimientos de especialización, a fin de evaluar la pertinencia y la claridad de las preguntas; las inconsistencias y errores fueron corregidos paulatinamente hasta obtener un instrumento ideal para su definitiva aplicación.

3.4. Población y Muestra

El objeto de la investigación es la población, ya que del universo de ella es extrae la información que se requiere para el campo de estudio. Poco práctico y se dirá también casi imposible es analizar a la totalidad de los individuos, sobre todo si son muchos o están fuera del alcance normal investigativo.

Por este motivo, en lugar de examinar al grupo entero, se plantea primero como tema el análisis de empleados y trabajadores de la Gobernación de Bolívar con y sin discapacidad, como muestra del mismo, donde se han desarrollado las encuestas.

Siendo la muestra una representación, entonces, significativa de las características de una población, que bajo, la repercusión del error que se halla en toda población, se estudiarán características de un conjunto mucho menor que el global.

En la presente investigación, la población estará conformada por empleados y trabajadores de la Gobernación de Bolívar con y sin discapacidad.

Población

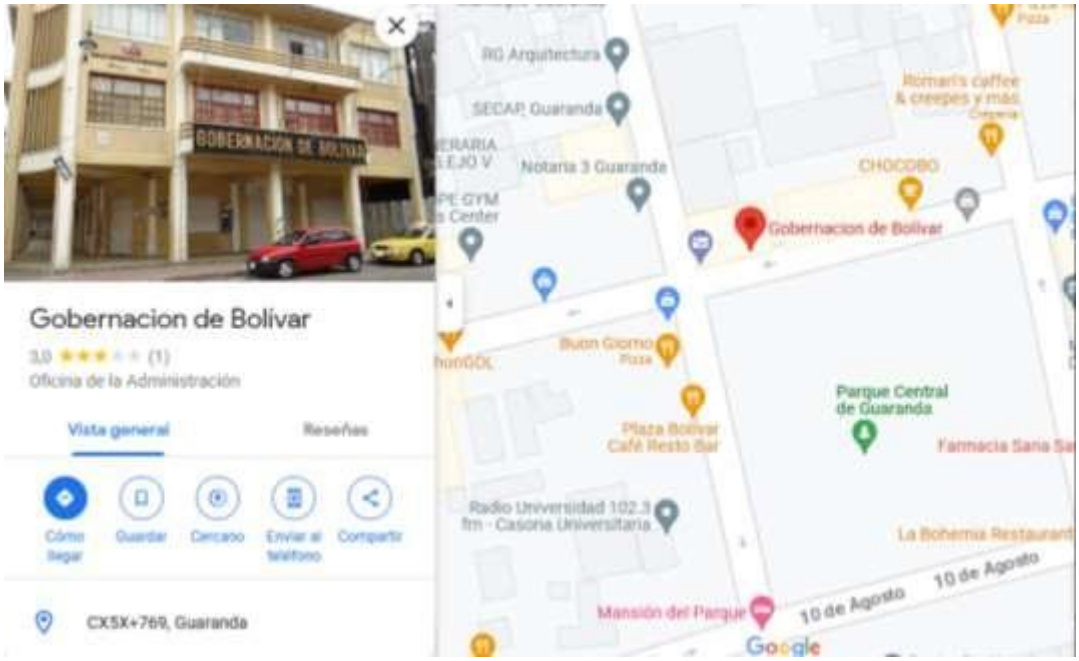
COMPOSICIÓN	INSTRUMENTO	MUESTRA
Empleados y trabajadores de la Gobernación de Bolívar	Encuesta	16
Empleados y trabajadores de la Gobernación de Bolívar con discapacidad	Encuesta	6
TOTAL		22

Elaborado por: Dayana Pérez

Muestra

Para el desarrollo de la presente investigación no resultó necesario establecer una muestra ya que se trató una investigación dogmática jurídica por lo que la población es un número mínimo que no necesitó de fórmulas.

Localización Geográfica del Estudio



Ubicación

San Pedro de Guaranda es la capital de la Provincia de Bolívar, en la República del Ecuador, América del Sur. Está ubicada a 2.668 msnm., a solo 220 km. de Quito, la capital del país, y a 150 km. de Guayaquil, puerto principal. Coordenadas: 1°36′20″S 79°00′11″O. Población (2010) Puesto 50.º Total: 23874 hab. Densidad: 12 585,13 hab/km². Metropolitana: 40 000 (Conurbación de Guaranda) hab.

Capítulo IV

4.1. Resultados

4.1.1. Interpretación de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los empleados y trabajadores de la Gobernación de Bolívar

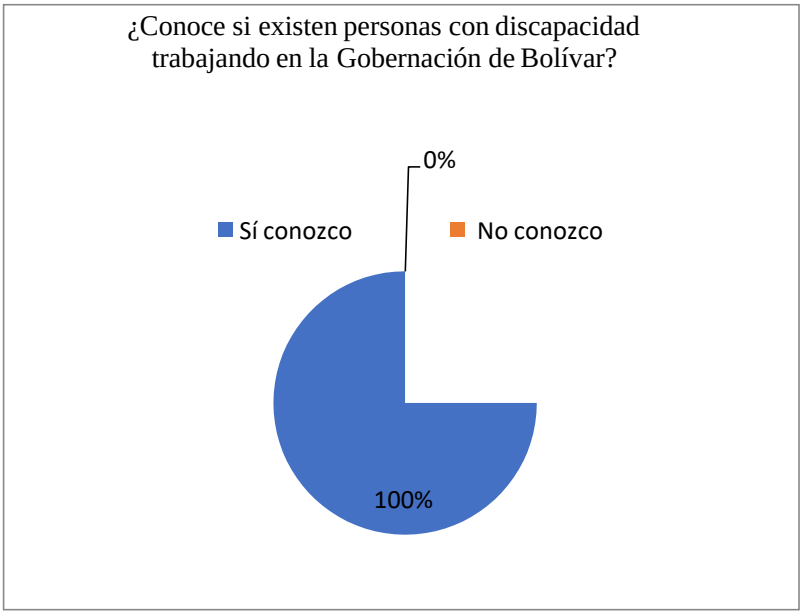
Pregunta 1

¿Conoce si existen personas con discapacidad trabajando en la Gobernación de Bolívar?

Tabla No. 1

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
Sí conozco	16	**100%**
No conozco	0	**0%**
TOTAL	**16**	**100%**

Gráfico 1



Fuente: Empleados y trabajadores de la Gobernación de Bolívar

Elaborado por: Dayana Pérez

Interpretación

Ante esta pregunta el 100% de los encuestados afirman que sí conocen la existencia de personas con discapacidad trabajando en la Gobernación de Bolívar.

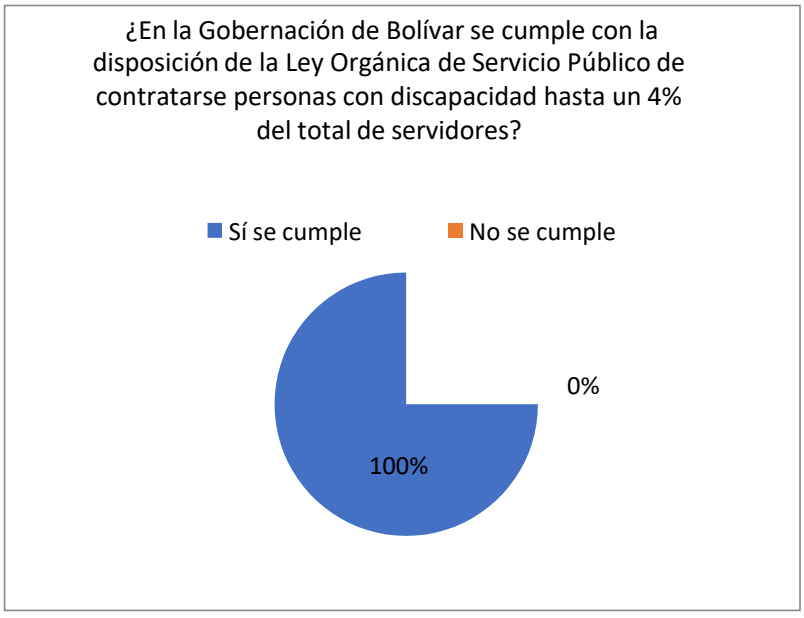
Pregunta 2.

¿En la Gobernación de Bolívar se cumple con la disposición de la Ley Orgánica de Servicio Público de contratarse personas con discapacidad hasta un 4% del total de servidores?

Tabla No. 2

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
Sí se cumple	0	**0%**
No se cumple	16	**100%**
TOTAL	**16**	**100**%

Gráfico No. 2



Fuente: Empleados y trabajadores de la Gobernación de Bolívar

Elaborado por: Dayana Pérez

Interpretación

Al contestar esta interrogante, el 100% de los encuestados afirma que en la Gobernación de Bolívar sí se cumple con la disposición de la Ley Orgánica de Servicio Público de contratarse personas con discapacidad hasta un 4% del total de servidores, lo cual demuestra que la totalidad de los encuetados coinciden que se cumple con el mandato legal.

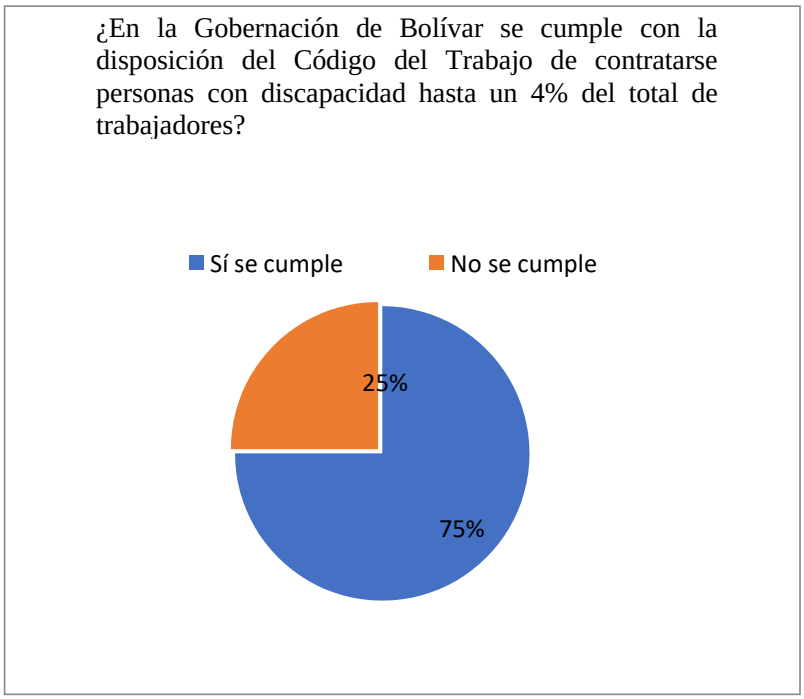
Pregunta 3

¿En la Gobernación de Bolívar se cumple con la disposición del Código del Trabajo de contratarse personas con discapacidad hasta un 4% del total de trabajadores?

Tabla No. 3

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
Sí se cumple	12	**75%**
No se cumple	4	**25%**
TOTAL	**16**	**100**%

Gráfico No. 3



Fuente: Empleados y trabajadores de la Gobernación de Bolívar

Elaborado por: Dayana Pérez

Análisis e interpretación

Al responder a esta pregunta, el 75% de los encuestados afirma que en la Gobernación de Bolívar sí se cumple con la disposición del Código del Trabajo de contratarse personas con discapacidad hasta un 4% del total de trabajadores, mientras que el 25% manifiesta que no se cumple con el mandato legal, estas respuestas evidencian que la mayoría de los encuestados coinciden en que se cumple con el mandato legal.

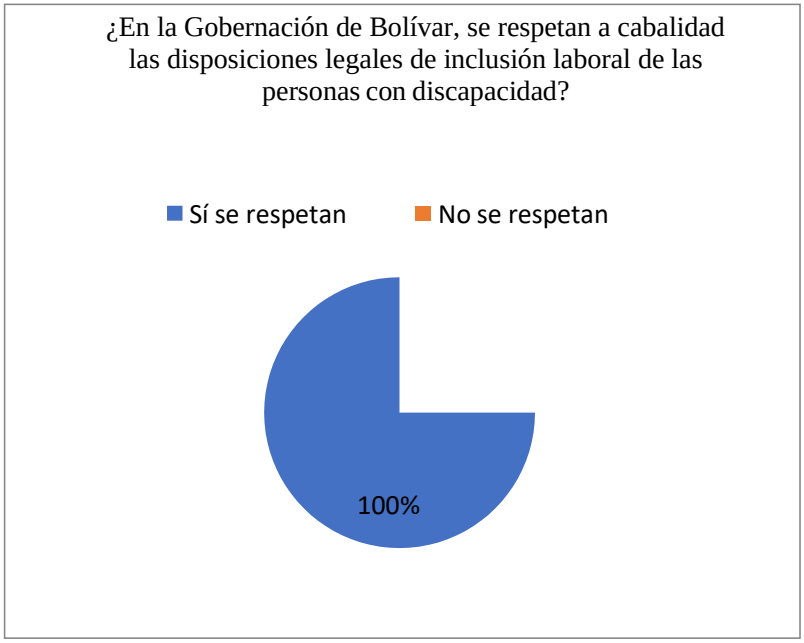
Pregunta 4

¿En la Gobernación de Bolívar, se respetan a cabalidad las disposiciones legales de inclusión laboral de las personas con discapacidad?

Tabla No.4

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
Sí se respetan	16	**100%**
No se respetan	0	**0 %**
TOTAL	**16**	**100**%

Gráfico No.4



Fuente: Empleados y trabajadores de la Gobernación de Bolívar

Elaborado por: Dayana Pérez

Análisis e interpretación

Ante esta interrogante el 100 % de los encuestados coinciden en afirmar que en la Gobernación de Bolívar, se respetan a cabalidad las disposiciones legales de inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo que evidencia el criterio unánime de los encuestados sobre el cumplimiento de las disposiciones que obligan a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

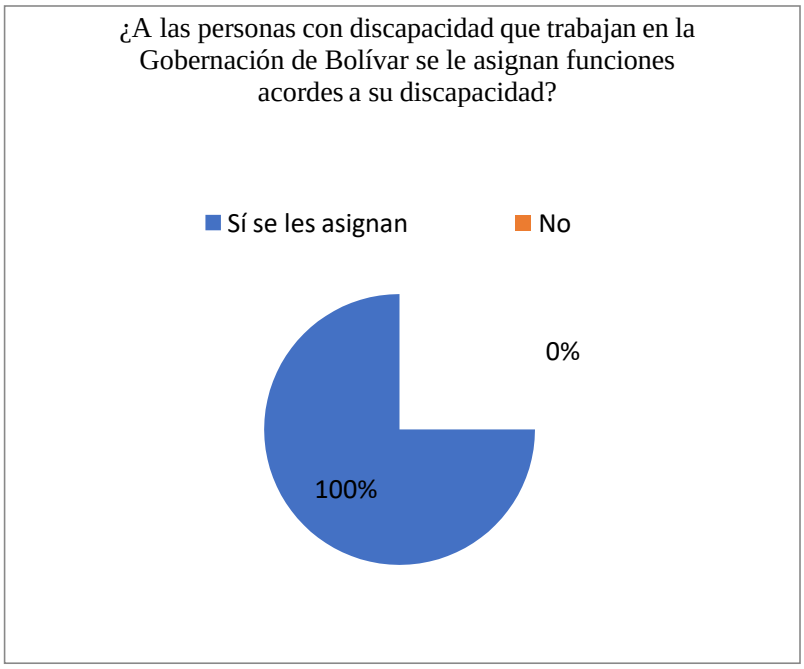
Pregunta 5

¿A las personas con discapacidad que trabajan en la Gobernación de Bolívar se le asignan funciones acordes a su discapacidad?

Tabla No. 5

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
Sí se les asignan	16	**100%**
No se les asignan	0	**0%**
TOTAL	**16**	**100%**

Gráfico No. 5



Fuente: Empleados y trabajadores de la Gobernación de Bolívar

Elaborado por: Dayana Pérez

Análisis e interpretación

El 100% de los encuestados al contestar a esta pregunta afirman que a las personas con discapacidad que trabajan en la Gobernación de Bolívar sí se le asignan funciones acordes a su discapacidad, lo que demuestra que la totalidad de los encuestados consideran que las labores que realizan las personas trabajadoras con discapacidad en la Gobernación de Bolívar, realizan tareas de acuerdo a su discapacidad

4.1.2. Interpretación de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a empleados y trabajadores de la Gobernación de Bolívar con discapacidad

Pregunta 1

¿Conoce cuantas personas con discapacidad que trabajan en la Gobernación de Bolívar?

Tabla No. 6

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
Sí conozco	7	**20%**
No conozco	0	**0%**
TOTAL	**7**	**100**%

Gráfico 6



Fuente: Empleados y trabajadores de la Gobernación de Bolívar con discapacidad

Elaborado por: Dayana Pérez

Interpretación

Ante esta pregunta el 100% de los encuestados afirman que sí conocen personas con discapacidad que trabajan en la Gobernación de Bolívar, siendo siete personas con discapacidad que laboran en la Gobernación de Bolívar.

Pregunta 2.

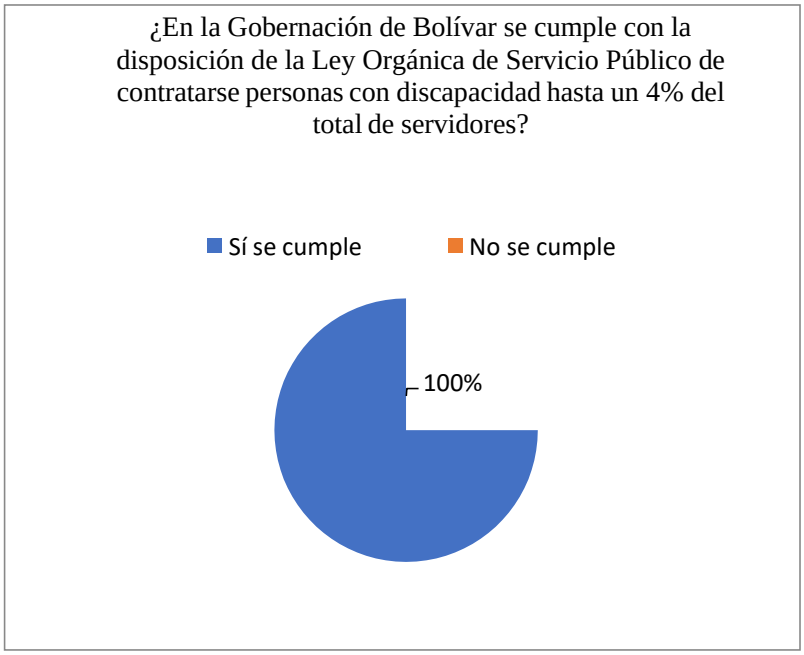
¿En la Gobernación de Bolívar se cumple con la disposición de la Ley Orgánica de Servicio Público de contratarse personas con discapacidad hasta un 4% del total de servidores?

Tabla No. 7

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
Sí se cumple	7	**100%**

No se cumple	0	**0%**
TOTAL	**7**	**100**%

Gráfico No. 7



Fuente: Empleados y trabajadores de la Gobernación de Bolívar con discapacidad

Elaborado por: Dayana Pérez

Interpretación

Al contestar esta interrogante, el 100% de los encuestados afirman que en la Gobernación de Bolívar sí se cumple con la disposición de la Ley Orgánica de Servicio Público de contratarse personas con discapacidad hasta un 4% del total de servidores. Esto demuestra la convicción de los empleados y trabajadores de la Gobernación de Bolívar de que sí se cumple con lo que ordena la Ley.

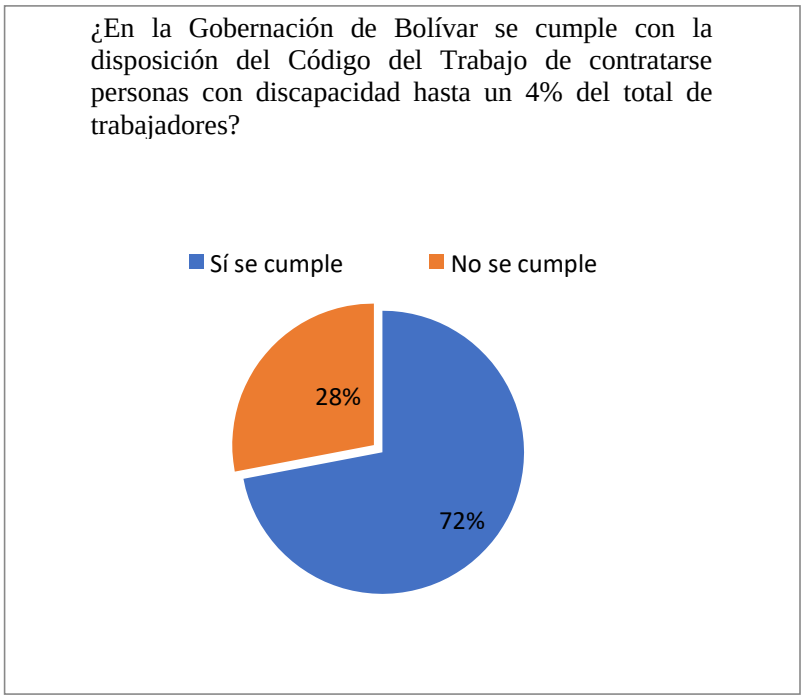
Pregunta 3

¿En la Gobernación de Bolívar se cumple con la disposición del Código del Trabajo de contratarse personas con discapacidad hasta un 4% del total de trabajadores?

Tabla No. 8

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
Sí se cumple	5	**72%**
No se cumple	2	**28%**
TOTAL	**7**	**100**%

Gráfico No. 8



Fuente: Empleados y trabajadores de la Gobernación de Bolívar con discapacidad

Elaborado por: Dayana Pérez

Análisis e interpretación

Al responder a esta pregunta, el 72% de los encuestados afirman que en la Gobernación de Bolívar sí se cumple con la disposición del Código del Trabajo de contratarse personas con discapacidad hasta un 4% del total de trabajadores, mientras que el 28% afirman que no se cumple, lo que pone en evidencia que la percepción de los encuestados en su mayoría es que si se da cumplimento a las disposiciones del código del Trabajo, pero un importante 28% considera que no se da cumplimiento mostrando su inconformidad.

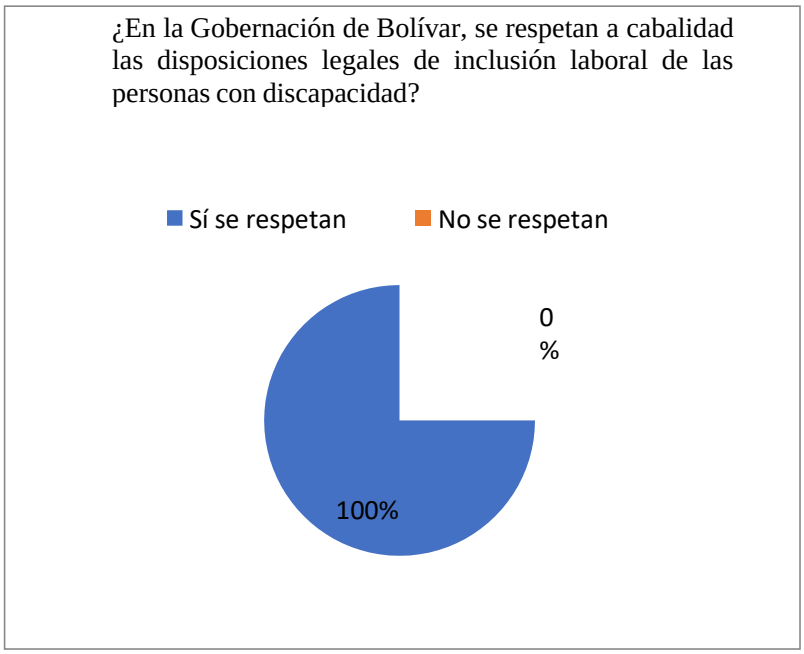
Pregunta 4

¿En la Gobernación de Bolívar, se respetan a cabalidad las disposiciones legales de inclusión laboral de las personas con discapacidad?

Tabla No. 9

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
Sí se respetan	7	**100%**
No se respetan	0	**0 %**
TOTAL	**7**	**100**%

Gráfico No. 9



Fuente: Empleados y trabajadores de la Gobernación de Bolívar con discapacidad

Elaborado por: Dayana Pérez

Análisis e interpretación

Ante esta interrogante el 100% de los encuestados coincide en que, en la Gobernación de Bolívar, sí se respetan a cabalidad las disposiciones legales de inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo que demuestra la percepción unánime de las personas con discapacidad, de que se respetan en esta institución a cabalidad las disposiciones que ordenan la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Pregunta 5

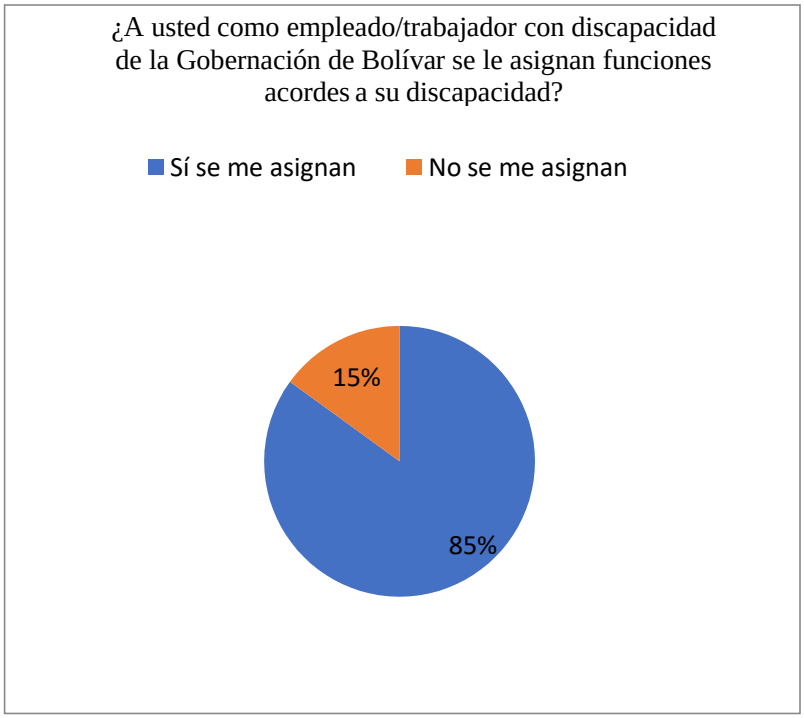
¿A usted como empleado/trabajador con discapacidad de la Gobernación de Bolívar se le asignan funciones acordes a su discapacidad?

Tabla No. 10

Alternativa	Cantidad	Frecuencia

Sí se me asignan	6	**85%**
No se me asignan	1	**15%**
TOTAL	**20**	**100**%

Gráfico No. 10



Fuente: Empleados y trabajadores de la Gobernación de Bolívar con discapacidad

Elaborado por: Dayana Pérez

Análisis e interpretación

El 85 % de los encuestados al contestar a esta pregunta los encuestados afirman que como trabajadores con discapacidad de la Gobernación de Bolívar sí se le asignan funciones acordes a su discapacidad, mientras que el 15% de los encuestados afirma que no se le asignan funciones acordes a su discapacidad, lo que ponen en evidencia que no se cumple con la disposición legal que ordena que las funciones que se les asigne a las

personas con discapacidad en su trabajo debe ser acorde a su padecimiento y potencialidades.

4.2 Discusión

La discapacidad es una condición de la persona que limita sus capacidades físicas, mentales, intelectuales o sensoriales y le impide participar plenamente en la sociedad, las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que todas las otras personas.

Para promover la inclusión de las personas con discapacidad, es necesario eliminar las barreras que existen en el entorno como la falta de accesibilidad a edificios o transportes; o sociales, como los prejuicios y estereotipos sobre la discapacidad.

La inclusión laboral permite a las personas con discapacidad, realizarse como personas de forma que va más allá de la cuestión laboral, al sentirse útiles, no solo para ellos mismos sino para sus familias, generando ingresos, y volviéndose visibles para la sociedad, esta inclusión esta ordenada por la Constitución de la República del Ecuador de que consagra la igualdad de todas las personas, sin distinción de ninguna naturaleza, y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

La Constitución obligación al Estado, la sociedad y la familia el generar las condiciones para la inclusión de las personas con discapacidad tanto en la sociedad como en el ámbito laboral, precisamente, se asegura el derecho de las personas con discapacidad al trabajo, en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, aunque para su ejercicio pueden requerir de condiciones especiales.

Igualmente, la Carta Magna, ordena la inserción laboral de las personas con discapacidad, asegurando su remuneración que no puede disminuirse por motivos de su discapacidad.

Acogiendo las disposiciones de Constitución, La Ley Orgánica de Discapacidades ordena que las empresas privadas con más de 25 empleados contraten a un mínimo del 4% de personas con discapacidad, lo cual es concordante con la disposición del Código de Trabajo que obliga a los empleadores a contratar, al menos, a una persona con discapacidad por cada 25 trabajadores y de ser más los trabajadores, se llegará a la contratación de trabajadores con discapacidad, será del 4%.

Igual disposición la encontramos en la Ley Orgánica del Servicio Público que orden que en las entidades del sector público, si el personal es superior a veinticinco servidores públicos, están obligados a contar en su nómina con un mínimo del 4% del total de servidores, con discapacidad.

De los resultados de la investigación de campo, encontramos que la Gobernación de Bolívar, cuenta con una nómina de setenta y seis (76) personas, de las cuales siete (7) se encuentran bajo el Código del Trabajo y los demás bajo la Ley Orgánica del Servicio Público incluyendo a funcionarios de libre nombramiento y remoción como los jefes y tenientes políticos.

Encontramos con que existen siete personas con discapacidad que laboran en la institución, de las cuales una está bajo el código del trabajo, seis son funcionarios de carrera que se encuentran bajo la LOSEP; y, uno es de libre remoción (teniente político)

Con estos datos del personal, encontramos que las disposiciones de la LOSEP pues actualmente se encuentran laborando 5 personas con discapacidad, pero al ser obligatorio el 4% de la nómina total, deberían ser seis, no se toma en consideración al

teniente político, pues al ser de libre nombramiento y remoción, no tiene estabilidad laboral, aunque padezca de discapacidad.

En el caso de los trabajadores, al ser solamente siete, y tener un trabajador con discapacidad contratado, sí se cumple con las disposiciones del Código del Trabajo.

Por otra parte., se encuentran con que de los cinco funcionarios que son regidos por la LOSEP, uno afirma que no se le han asignado funciones que pueda cumplir teniendo en consideración su discapacidad que es visual.

CAPÍTULO V

5.1. Conclusiones

Del trabajo de investigación se llega a las siguientes conclusiones:

La inclusión laboral permite a las personas con discapacidad, insertarse en el mercado laboral, lo que conlleva su realización como personas al sentirse útiles, no solo para ellos mismos sino para sus familias, generando ingresos, y volviéndose visibles para la sociedad, la inclusión laboral esta ordenada por la Constitución de la República del Ecuador que consagra la igualdad de todas las personas, sin distinción de ninguna naturaleza, y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

En la Gobernación de Bolívar, se cumple parcialmente con el Artículo 64 de la Ley Orgánica del Servicio Público, pues se encuentran laborando 5 personas con discapacidad, pero al ser obligatorio el 4% de la nómina total, deberían ser seis, no se toma en consideración al teniente político, pues al ser de libre nombramiento y remoción, no tiene estabilidad laboral, aunque padezca de discapacidad.

En el caso de los trabajadores, al ser solamente siete, y tener un trabajador con discapacidad contratado, sí se cumple con las disposiciones del Código del Trabajo.

De los cinco funcionarios con discapacidad que trabajan la Gobernación de Bolívar, que son regidos por la LOSEP, uno desempeña labores de oficina que no puede cumplir porque su discapacidad que es visual, vulnerando su derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades.

5.2. Recomendaciones

A continuación, se realizan las siguientes recomendaciones:

Se recomienda realizar capacitaciones a las autoridades de las instituciones publicas de la localidad a fin de que se genere consciencia sobre los procesos de inclusión de las personas con discapacidad n todos los ámbitos de su existencia, sobre todo en el campo laboral y la normativa que obliga a su inclusión a nivel nacional e internacional.

Se recomienda a los responsables de la gestión de Talento Humano de la Gobernación de Bolívar cumplir con el mandato del Artículo 64 de la Ley Orgánica del Servicio Público, contar con un mínimo de seis servidores públicos con discapacidad para cumplir con el 4% de la nómina total de empleados con discapacidad que ordena la Ley, pues los funcionarios de libre nombramiento y remoción no cuentan para este efecto.

Se recomienda a los responsables de la gestión de Talento Humano de la Gobernación de Bolívar el asignar funciones acordes a su discapacidad a todos los funcionarios regidos por la LOSEP a fin de que se tutele de forma efectiva su derecho al

trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades.

Bibliografía

Castellanos, M., y Quintana, P. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Espirales Revista Multidisciplinaria de Investigación. Recuperado de https://doi.org/10.31876/er.v3i30.618

Castillero, O. (2021). Los 6 tipos de discapacidad y sus características. Psicología y Mente. Recuperado de https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad

Código del Trabajo (2005). Suplemento del Registro Oficial No. 167, 16 de Diciembre 2005. Última Reforma: Suplemento del Registro Oficial 309, 12-V-2023

COMPROMISO RSE (2023) El empleo es la principal prioridad de cara a 2023 para el 91% de las personas con discapacidad. Recuperado de https://www.compromisorse.com/rse/2023/01/03/el-empleo-es-la-principal-prioridad-de-cara-a-2023-para-el-91-de-las-personas-con-discapacidad/

Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008, Quito - Ecuador.

Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (2023) Discapacidad. Recuperado de https://dpej.rae.es/lema/discapacidad

Gobernación de Bolívar (s/f). Recuperado de https://www.gobernaciondebolivar.gob.ec/resena_historica/

INEC (2023) Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), anual 2022. Recuperado de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Anual/Bolet%C3%ADn%20t%C3%A9cnico%20anual%20enero-diciembre%202022.pdf

Ley Orgánica de Discapacidades (2012). Suplemento del Registro Oficial No. 796, 25 de Septiembre 2012. Última Reforma: Suplemento del Registro Oficial 481, 6-V-2019

Ley Orgánica del Servicio Público (2010) Segundo Suplemento del Registro Oficial No.294, 6 de Octubre 2010. Última Reforma: Suplemento del Registro Oficial 309, 12-V-2023

Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. Alteridad. Recuperado de https://doi.org/10.17163/alt.v6n2.2011.06

Organización de las Naciones Unidas (2006). Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf

Paz, E., y Silva I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. Recuperado de https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724

Reglamento General a La Ley Orgánica del Servicio Público (2011) Suplemento del Registro Oficial No. 418, 1 de Abril 2011. Última Reforma: Sexto Suplemento del Registro Oficial 459, 26-V-2021.

Romero, I. (2018). Qué es la discapacidad: Concepto y evolución histórica. FUNDACION ADECCO. Recuperado de https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica

ANEXOS

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

CARRERA DE DERECHO

CUESTIONARIO DE ENCUESTA DE TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR (TIC)

Fecha: ……

Nombre del encuestado……

Sexo. Hombre ( ) Mujer ( )

Edad……

Cuestionario de encuesta para empleados y trabajadores de la Gobernación de Bolívar

1. ¿Conoce si existen personas con discapacidad trabajando en la Gobernación de Bolívar?

Respuesta: Si conozco (…) No conozco (…)

2. ¿En la Gobernación de Bolívar se cumple con la disposición de la Ley Orgánica de Servicio Público de contratarse personas con discapacidad hasta un 4% del total de servidores?

Respuesta: Si se cumple (…) No se cumple (…)

3. ¿En la Gobernación de Bolívar se cumple con la disposición del Código del Trabajo de contratarse personas con discapacidad hasta un 4% del total de trabajadores?

Respuesta: Si se cumple (…) No se cumple (…)

4. ¿En la Gobernación de Bolívar, se respetan a cabalidad las disposiciones legales de inclusión laboral de las personas con discapacidad?

Respuesta: Si se respetan (…) No se respetan (… ..)

5. ¿A las personas con discapacidad que trabajan en la Gobernación de Bolívar se le asignan funciones acordes a su discapacidad?

Respuesta: Si se les asignan (…) No se les asignan (…..)

¡Gracias por su colaboración!

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

CARRERA DE DERECHO

CUESTIONARIO DE ENCUESTA DE TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR (TIC)

Fecha: ……

Nombre del encuestado……

Sexo: Hombre ( ) Mujer ( )

Edad……

Tipo de discapacidad: …….

Cuestionario de encuesta para empleados y trabajadores de la Gobernación de Bolívar con discapacidad

1. ¿Conoce personas con discapacidad que trabajan en la Gobernación de Bolívar?

Respuesta: Si conozco: (….) No conozco (...)

2. ¿En la Gobernación de Bolívar se cumple con la disposición de la Ley Orgánica de Servicio Público de contratarse personas con discapacidad hasta un 4% del total de servidores?

Respuesta: Si se cumple (…) No se cumple (…)

3. ¿En la Gobernación de Bolívar se cumple con la disposición del Código del Trabajo de contratarse personas con discapacidad hasta un 4% del total de trabajadores?

Respuesta: Si se cumple (…) No se cumple (…)

4. ¿En la Gobernación de Bolívar, se respetan a cabalidad las disposiciones legales de inclusión laboral de las personas con discapacidad?

Respuesta: Si se respetan (…) No se respetan (… ..)

5. ¿A usted como empleado/trabajador con discapacidad de la Gobernación de Bolívar se le asignan funciones acordes a su discapacidad?

Respuesta: Sí se me asignan (…) No se me asignan (… ..)

¡Gracias por su colaboración!







