



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

TEMA:

El ordenamiento jurídico, su incidencia en la estabilidad laboral de las personas con discapacidad del GAD Portoviejo en el periodo 2019 - 2022.

AUTOR:

Ab. Cristhian Alfredo García Macías

**Proyecto de titulación previo a la obtención del Grado de
Magister en Derecho Constitucional**

Guayaquil – Ecuador

2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el Ab. Cristhian Alfredo García Macías, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional.

REVISORES

Dr. JOHNNY DE LA PARED DARQUEA

Lcda. MARÍA VERÓNICA PEÑA

Revisor

Dr. MIGUEL HERNÁNDEZ TERÁN

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Guayaquil, a los 05 días del mes de junio de 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Ab. CRISTHIAN ALFREDO GARCÍA MACÍAS

DECLARO QUE:

El trabajo de investigación titulado: El ordenamiento jurídico, su incidencia en la estabilidad laboral de las personas con discapacidad del GAD Portoviejo en el periodo 2019 -2022, previo la obtención del Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, 05 de junio de 2023

Ab. CRISTHIAN ALFREDO GARCÍA MACÍAS

C.C. 1309403200

AUTOR



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN

Yo, Ab. Cristhian Alfredo García Macías, Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la Institución del proyecto de titulación: El ordenamiento jurídico, su incidencia en la estabilidad laboral de las personas con discapacidad del GAD Portoviejo en el periodo 2019 - 2022, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y autoría.

Guayaquil, 05 de junio de 2023

Ab. CRISTHIAN ALFREDO GARCÍA MACÍAS

C.C. 1309403200

AUTOR

AGRADECIMIENTO

A mi esposa e hijos por el tiempo del que los prive.

DEDICATORIA

A mis padres, a los que les debo la vida y mi formación profesional.

Índice de Contenidos

CERTIFICACIÓN	II
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD	III
AUTORIZACIÓN	IV
INFORME DE URKUND	V
AGRADECIMIENTO	VI
DEDICATORIA	VII
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VIII
ÍNDICE DE CUADROS	XI
ÍNDICE DE TABLAS	XII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XIII
RESUMEN	XIV
SUMMARY	XV
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. OBJETO DE ESTUDIO:.....	1
1.2. CAMPO DE ACCIÓN.....	1
1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.4. JUSTIFICACIÓN	4
1.5. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN:	5
1.6. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:	5
1.6.1. <i>Objetivo General</i>	5
1.6.2. <i>Objetivos Específicos.</i>	5
1.7. HIPÓTESIS.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	6
2.1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	6
2.1.1. <i>Inclusión laboral</i>	6
2.1.1.1. Tipos de discapacidad	7

2.1.1.2. Grados de discapacidad.....	8
2.1.1.4. Factores limitantes a personas con discapacidad en la parte laboral	9
2.1.2. <i>Obligaciones del Estado en materia de derechos laborales de las personas con discapacidad</i>	11
2.1.2.1. Vulneración de los derechos de personas con discapacidad en el ámbito laboral	12
2.1.2.2. El ordenamiento jurídico en el área laboral de personas con discapacidad	13
2.1.3. Estabilidad Laboral	15
2.1.3.1. Principios de la estabilidad laboral.....	16
2.1.3.2. Principios de la estabilidad laboral de personas con discapacidad	18
2.2. MARCO LEGAL	19
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	23
3.1. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	23
3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	23
<i>Discapacidad</i>	24
3.3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	25
3.4. ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	25
3.5. TIPO DE ESTUDIO	25
3.6. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	27
3.7. TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	27
3.8. POBLACIÓN	28
3.9. MUESTRA	28
3.10. PROCEDIMIENTOS	28
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.	30
4.1. RESULTADO DE LA ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN EL GAD DE PORTOVIEJO	30
4.2. RESULTADO DE LA ENTREVISTA APLICADA AL SÍNDICO DEL GAD DE PORTOVIEJO	40
CAPÍTULO V: PROPUESTA	43

5.1. ANTECEDENTE	43
5.1. PROPUESTA	43
CONCLUSIONES.....	47
RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
APÉNDICE	54
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN.....	1

Índice de Cuadros

Cuadro 1: Reformas para mejorar la estabilidad laboral.....	62
Cuadro 2: Ordenamiento jurídico en el área laboral	63
Cuadro 3: LOSEP y la estabilidad laboral con personas con discapacidad	63
Cuadro 4: LOD y la estabilidad laboral de personas con discapacidad	64
Cuadro 5: La constitución y la estabilidad laboral de personas con discapacidad.	64
Cuadro 6: Medidas legales para la estabilidad laboral en personas con discapacidad	64
Cuadro 7: Tipos de contrato.....	65
Cuadro 8: Tipos de discapacidad	65
Cuadro 9: Beneficio legales en el área laboral.....	66
Cuadro 10: Factores que afectan la estabilidad laboral.....	66
Cuadro 11: Lineamientos para garantizar la estabilidad laboral de personas con discapacidad	66
Cuadro 12: Situación laboral.....	67
Cuadro 13: Problemas en el cumplimiento laboral	67

Índice de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de las variables	23
Tabla 2: Tipo de contrato	30
Tabla 3: Grado de discapacidad	31
Tabla 4: Situación laboral	33
Tabla 5: Factores que afectan la estabilidad laboral	35
Tabla 6: Factores limitantes en la parte laboral	37
Tabla 7: Ordenamiento jurídico garantiza la estabilidad laboral	39
Tabla 8: Desarrollo de la Propuesta	44

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Tipo de contrato	30
Gráfico 2: Grado de discapacidad	32
Gráfico 3: Situación laboral	33
Gráfico 4: Factores que afectan la estabilidad laboral	35
Gráfico 5: Factores limitantes en la parte laboral	37
Gráfico 6: Ordenamiento jurídico garantiza la estabilidad laboral	39

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad analizar como el ordenamiento jurídico ecuatoriano, incide en la estabilidad laboral de las personas con discapacidad del GAD Portoviejo, dentro del periodo 2019-2022, desde un estudio a la constitución y a las normas infra constitucionales que rigen a los empleados y trabajadores, observando la estabilidad laboral desde su origen y cómo ha ido evolucionado, teniendo en cuenta las políticas de acceso al sector público, la opción de la permanencia por la eliminación del contrato a plazo fijo que fue un insumo a la estabilidad del trabajador, la desvinculación de los contratos ocasionales que deben darse de manera excepcional, cuando el puesto o denominación genere un interés institucional, hasta eliminar la figura jurídica de compra de renuncia obligatoria para servidores con nombramiento definitivo, de esta manera se establece para tales fines un estudio de tipo descriptivo no experimental, bajo el método mixto a fin de conocer desde una perspectiva directa la opinión de profesionales del derecho y mediante la aplicación de una entrevista y una encuesta aplicada a personal con discapacidad del GAD de Portoviejo, dando como resultado varias perspectivas que se pudieran presentar la posible transgresión a la igualdad formal ante la ley cuando se trata de funcionario con discapacidad regidos por la LOSEP y de obreros por el Código de Trabajo, generando en el primer caso prohibición de compra de renuncia obligatoria y en el segundo caso la permisibilidad del despido intempestivo, verificando un trato distinto a la persona con discapacidad.

Palabras Claves: Estabilidad laboral; Ordenamiento jurídico: Personas con discapacidad; Ley Orgánica de Servicio Público; Código de Trabajo.

Summary

The purpose of this research work is to analyze how the Ecuadorian legal system affects the job stability of people with disabilities in the GAD Portoviejo, within the period 2019-2022, from a study of the constitution and the infra-constitutional regulations that govern employees and workers, observing job stability from its origin and how it has evolved, taking into account the policies of access to the public sector, the option of permanence due to the elimination of the fixed-term contract that was an input to the stability of the worker, the separation of occasional contracts that must be given exceptionally, when the position or denomination generates an institutional interest, until eliminating the legal figure of compulsory resignation purchase for servers with definitive appointment, in this way it is established for such purposes a non-experimental descriptive study, under the mixed method in order to know from a direct perspective the opinion of legal professionals and through the application of an interview and a survey applied to personnel with disabilities of the GAD of Portoviejo, resulting in several perspectives that could present the possible transgression to formal equality before the law when it comes to civil servants with disabilities governed by the LOSEP and workers by the Labor Code, generating in the first case a prohibition of purchase of mandatory resignation and in the second case the permissibility of untimely dismissal, verifying a different treatment of the person with disabilities.

Keywords: Job stability; Legal system: People with disabilities; Organic Law of Public Service; Work code.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Objeto de Estudio:

El ordenamiento jurídico desde la perspectiva laboral de las personas con discapacidad.

1.2. Campo de Acción

La estabilidad laboral de las personas con discapacidad del GAD Portoviejo dentro del periodo 2019-2022

1.3. Planteamiento del Problema

En el contexto internacional, “las personas con discapacidad a menudo enfrentan discriminación en la fuerza laboral, con tasas de desempleo, entre esta población significativamente más altas que entre las personas sin discapacidad. Esto puede corresponder a la falta de adaptaciones en el lugar de trabajo o a prejuicios sociales que ven a las personas con discapacidades como menos capaces o productivas. Además, muchas personas con discapacidad están mal pagadas o se les paga menos que a sus contrapartes sin discapacidad por el mismo trabajo” (Aguado y Marín, 2020). En cuanto a la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidades tienen como objetivo proteger los derechos de las personas con discapacidades en el lugar de trabajo, pero en muchos países puede faltar su cumplimiento e implementación.

La estabilidad laboral es una garantía del derecho al trabajo, la cual los Estados han venido fortaleciéndola de manera considerable a través de la promulgación de diversas normativas y de políticas públicas, con el fin de efectivizarla. Aulestia (2023) concibe a la estabilidad laboral como “la protección asignada a los empleados, por encontrarse en debilidad manifiesta respecto a su trabajo; con el fin de que el empleador no los despida o desvincule del cargo, ante la imposibilidad para desempeñarse en condiciones normales” (p. 2)

En Ecuador, la estabilidad laboral de las personas con discapacidad es un tema complejo en el que influyen diversos factores. “La tasa de desempleo de las personas con discapacidad en Ecuador es relativamente alta, con estimaciones que

sugieren que hasta el 80% de las personas con discapacidad están desempleadas” (Palacios, 2021). Esto se debe en parte a la falta de accesibilidad y adaptaciones en el lugar de trabajo, así como a las actitudes negativas y los prejuicios hacia las personas con discapacidad.

En los últimos años, el gobierno de Ecuador ha tomado medidas para abordar este problema mediante la implementación de políticas y programas destinados a aumentar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Estos incluyen la creación de centros especiales de empleo y la implementación de cuotas para la contratación de personas con discapacidad en el sector público. Además, también existen leyes y reglamentos para garantizar que los empleadores brinden adaptaciones razonables a los empleados con discapacidades.

Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, muchas personas con discapacidad en Ecuador aún enfrentan importantes barreras para obtener empleo. “Muchos empleadores no conocen sus obligaciones legales de contratar y acomodar a personas con discapacidad, y faltan recursos y apoyo para ayudar a las personas con discapacidad a encontrar y mantener un empleo” (Camargo y Aguirre, 2022). Además, los sistemas de educación y capacitación en Ecuador no siempre están equipados para brindar las habilidades y calificaciones necesarias para que las personas con discapacidad ingresen al mercado laboral.

Pese a que la LOSEP (2010), tácitamente, garantiza la estabilidad laboral reforzada a los funcionarios públicos con discapacidad que laboran bajo la modalidad de contrato ocasional y además la Ley Orgánica de Discapacidad (LOD) (2012) establece el reconocimiento de indemnización por haber sido despedido sin justa causa, las reclamaciones por el reconocimiento de este derecho son constantes, las que son interpuestas por desvinculaciones de estas personas por parte de instituciones del Estado, las que deberían ser garantes de derechos (Sarango y Vivanco, 2018).

Por otra parte, la Defensoría del Pueblo (2020), ha recibido varias denuncias relacionadas con la falta de estabilidad laboral para las personas con discapacidad. Estas denuncias incluyen casos de discriminación en el empleo, despidos injustificados y falta de adaptaciones necesarias en el lugar de trabajo. Es

importante destacar que la discriminación en el empleo de personas con discapacidad es una violación de derechos humanos y va en contra de las leyes y normativas internacionales y nacionales que protegen a esta población.

“La Defensoría del Pueblo está trabajando para abordar estas denuncias y promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo” (Carrión, 2020). Esto incluye la sensibilización y educación de empleadores y empleados sobre la importancia de la inclusión laboral de personas con discapacidad, así como la implementación de medidas para garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a oportunidades de empleo y adaptaciones necesarias en el lugar de trabajo. Además, está trabajando con otras instituciones y organizaciones para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad y garantizar que sus derechos sean respetados. Esto incluye colaborar con los servicios de empleo y programas de capacitación para personas con discapacidad para ayudarles a encontrar empleo y desarrollar sus habilidades laborales.

Expresa Palacios (2021) que las personas con discapacidad han enfrentado problemas en cuanto a estabilidad laboral en instituciones públicas, algunas de las principales quejas incluyen discriminación en el empleo, falta de adaptaciones necesarias en el lugar de trabajo y despedidos injustificados, donde la discriminación en el empleo es una violación de derechos humanos y va en contra de las leyes y normativas internacionales y nacionales según el ordenamiento jurídico, el cual protege a esta población, siendo esencial que las instituciones públicas del Ecuador tomen medidas para abordar estos problemas y promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Datos recabados del portal web del Consejo de Discapacidades (2022), analizando desde la provincia de Manabí, Portoviejo en el sector público se encuentran 442 personas con discapacidad laborando, en donde tiene mayor prevalencia personas con discapacidad física con un 62,09%, con un grado de discapacidad de 30% a 49% (ver apéndice 4), sin embargo, “el tema de los despidos irregulares se encuentran en dos registros de la Defensoría del Pueblo: en las denuncias de la vulneración de derechos a 353 personas con discapacidad, además de las desvinculaciones ilegales, denunciaron la falta de accesibilidad a la

información, falta de atención en la salud, bono de contingencia impago” (García, 2021).

Ante lo expuesto se realiza la formulación del problema: ¿De qué manera el ordenamiento jurídico incide en la estabilidad laboral de las personas con discapacidad del GAD Portoviejo dentro del periodo 2019-2022?

1.4. Justificación

Se realiza el presente estudio con el fin de evidenciar cómo incide el ordenamiento jurídico en la estabilidad laboral de personas con discapacidad, desde la Constitución en el artículo 47, párrafo quinto que establece que las personas con discapacidad deben tener “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”, estableciendo su importancia al cumplimiento de la estabilidad laboral a las personas con discapacidad, que laboran bajo contrato ocasional y nombramiento provisional, las que no pueden ser despedidas por el empleador, excepto cuando existe de por medio una causa justa comprobable, en razón de encontrarse en debilidad manifiesta, circunstancias especial señaladas previamente por la ley que les impide ejercer funciones en condiciones normales.

Se conoce en materia de derecho sobre la estabilidad laboral en el sector Servicio Público para aquellas personas con discapacidad que laboran en diferentes instituciones del Estado, tomando a consideración el artículo 64 de la LOSEP, que atribuye que “Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación”.

El presente estudio establece su viabilidad según lo establece la Ley Orgánica de Discapacidad en su artículo 45 y 51, que prevé -Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. Sin embargo, con la expedición de la Ley Orgánica de Discapacidades se

establecieron un sinnúmero de derechos para las personas con discapacidad, personas con deficiencia o condición discapacitante, a efectos de convalidar la obligación del Estado, que es precisamente promover la adopción de medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos, los cuales se encuentran en situación de desigualdad.

1.5. Preguntas de Investigación:

- ¿Cuál es la situación laboral de las personas con discapacidades en el GAD de Portoviejo en el periodo 2109-2022?
- ¿Qué factores afectan la estabilidad laboral de las personas con discapacidades desde el ordenamiento jurídico?
- ¿Cuáles son los lineamientos según el ordenamiento jurídico que garantizan la estabilidad laboral de las personas con discapacidad?
- ¿Cómo el GAD de Portoviejo garantiza la estabilidad laboral de las personas con discapacidad según el ordenamiento jurídico?

1.6. Objetivos de la investigación:

1.6.1. Objetivo General

Analizar cómo el ordenamiento jurídico incide en la estabilidad laboral de las personas con discapacidad del GAD Portoviejo dentro del periodo 2019-2022.

1.6.2. Objetivos Específicos.

- Evidenciar la situación laboral de las personas con discapacidades en el GAD Portoviejo en el periodo 2109-2022
- Describir los factores que afectan la estabilidad laboral de las personas con discapacidad desde el ordenamiento jurídico.
- Conocer los lineamientos de mejoras según el ordenamiento jurídico para garantizar la estabilidad laboral de las personas con discapacidad.

1.7. Hipótesis

El ordenamiento jurídico es una herramienta perfectible que garantiza la estabilidad laboral de las personas con discapacidad del GAD Portoviejo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Marco teórico conceptual

2.1.1. Inclusión laboral

La Organización Mundial de la Salud (OMS), para definir la discapacidad, propone una terminología que resulta clave a la hora de tratar este tema: Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía, términos que así mismo ayudan a entender la inclusión o exclusión social en esta investigación (OMS, 2012).

La inclusión laboral es el empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad (CILSA, 2013)

Es decir, en la actualidad no se le puede negar el derecho al trabajo que tienen las personas con discapacidad, pues esto les permite mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo. Pues se ha demostrado que la mayoría de las personas que se encuentran bajo esta condición son capaces de desarrollar habilidades y destrezas si se les da la formación adecuada, y se les brinda el adecuado acceso a los recursos físicos.

“En el modelo social se sitúa a la discapacidad desde la diferencia, desde la participación social, donde los recursos y estrategias que posee la persona son los apoyos que la persona requiere para optimizar su nivel de funcionamiento en las actividades que desea y que puede llevar a cabo” (SENA, 2014)

- **Deficiencia:** Es toda pérdida o anomalía de una estructura, o función psicológica, fisiológica o anatómica”; desde el punto de vista de la salud una deficiencia es toda disfuncionalidad de un órgano.
- **Discapacidad:** Es toda restricción o ausencia debido a una

deficiencia de capacidad de realizar una actividad, para la OMS, viene a ser la consecuencia que la deficiencia produce en la persona.

- **Minusvalía:** Es una limitación para participar en la vida de la comunidad en condiciones de igualdad en función de la edad, sexo, factores culturales y sociales.

Siendo así, la situación de desventaja a la que se refiere la OMS está dada por la relación entre la persona y su entorno. Las consecuencias funcionales y emocionales de una discapacidad van relacionadas a las reacciones y oportunidades del ambiente, generándoles un gran tropiezo para acceder a los distintos servicios que hay en una sociedad. (ONU, 2016)

2.1.1.1. Tipos de discapacidad

La OMS, para un mejor estudio ha dividido los tipos de la discapacidad en tipos a través de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).

- **Intelectual.-** Limitación asociada en dos o más de las siguientes áreas de habilidades adaptativas: comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, autogobierno, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, ocio y trabajo.
- **Mental o psíquica.-** Cuando la persona presenta "trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes".
- **Sensorial (Auditiva / Visual).-** Corresponde a las personas con deficiencias auditivas y visuales. Con discapacidad auditiva presentan hipoacusia o sordera profunda y como consecuencia tienen problemas en la comunicación y el lenguaje. Con la discapacidad visual presentan ceguera o baja visión por lo cual tienen dificultades en la orientación y movilización.
- **Multidéficit.-** Presencia de dos o más discapacidades física, sensorial, intelectual y/o mental, donde los retos múltiples son los desafíos que plantean estos estudiantes para adquirir los aprendizajes. La Real Academia Española señala que el significado de reto es objetivo difícil de

llevar a cabo, y que constituye por ello un estímulo y un desafío para quien lo afronta.

- **Trastornos y Síndromes.-** Trastornos: Hacen referencia a una alteración leve de la salud o a un estado de enajenación mental.

2.1.1.2. Grados de discapacidad

A continuación, se presenta la identificación de niveles en las discapacidades, según la Ley Orgánica de Discapacidades hace referencia que el 40% de las personas que posean una afectación en las limitaciones funcionales podrán laborar, de acuerdo a los Criterios Técnicos Unificados establecidos en el documento de “Valoración de las Situaciones de Minusvalías” del sistema de calificación español, el mismo que fue acogido por nuestro país y que se sustenta en el documento de trabajo sobre discapacidades de la Organización Mundial de la Salud-OMS, denominado Clasificador Internacional de las Deficiencias, las Discapacidades y las Minusvalías (CIDDM).

La valoración mide tanto la deficiencia física, sensorial, psicosocial (mental) o intelectual como la suma de los factores sociales, culturales, laborales y educativos. Estos criterios tienen una base en el modelo médico-biológico por lo que presta mucha importancia a las estructuras biológicas y médicas, sin embargo, por la necesidad de definir las discapacidades en un contexto de protección a los derechos de las personas con discapacidad, se incluye el análisis social y el entorno para la calificación.

Por lo tanto, la calificación de las discapacidades, expresada en porcentajes, es fruto de un análisis médico o psicológico –según corresponda- de acuerdo a una tabla de valoración en la que se establecen parámetros concretos sobre la forma de evaluar cada deficiencia o trastorno. En caso de existir varias discapacidades se utiliza una “Tabla de Valores Combinados –T.V.C.-” para generar un porcentaje final. A dicho porcentaje se suman los factores sociales complementarios que están relacionados con la situación familiar, económica, laboral y profesional, niveles educativos y sociales, además de factores de entorno. Esta valoración no podrá superar los 15 puntos.

El grado de discapacidad se expresará en porcentaje, donde se reconocen cinco categorías o grados de las limitaciones de la autonomía

- GRADO 1, LIMITACIONES DE LA AUTONOMÍA NULAS. Aunque la persona presenta una discapacidad, ésta no impide realizar las actividades de la vida diaria. La calificación de esta clase es del 0%.
- GRADO 2, LIMITACIONES DE LA AUTONOMÍA LEVES. Existe dificultad para realizar algunas actividades de la vida diaria, pero el porcentaje de discapacidad está entre el 1% y el 24%.
- GRADO 3, LIMITACIONES DE LA AUTONOMÍA MODERADAS. Hay una gran dificultad o imposibilidad para llevar a cabo algunas actividades, aunque la persona se puede cuidar a sí misma. El grado de discapacidad está comprendido entre un 25% y un 49%.
- GRADO 4, LIMITACIONES DE LA AUTONOMÍA GRAVES. Existe dificultad para algunas actividades de autocuidado y un porcentaje de discapacidad que oscila entre un 50% y un 70%.
- GRADO 5, LIMITACIONES DE LA AUTONOMÍA MUY GRAVES. Es el grado más severo. Las personas afectadas no pueden realizar por sí mismas las actividades de la vida diaria. El porcentaje de discapacidad es del 75%.

2.1.1.4. Factores limitantes a personas con discapacidad en la parte laboral

Para Cuevas et al. (2019), “existen una serie de factores limitantes que pueden dificultar que las personas con discapacidad tengan éxito en el lugar de trabajo. Estos pueden incluir la falta de accesibilidad, la discriminación y el apoyo y las adaptaciones inadecuadas” (p.38).

Uno de los principales factores limitantes para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo es la falta de accesibilidad. Muchos edificios, oficinas y otros espacios de trabajo no están diseñados teniendo en cuenta la accesibilidad, lo que puede dificultar o imposibilitar que las personas con discapacidad ingresen o naveguen por estos espacios. Esto puede limitar su capacidad para acceder a

oportunidades laborales, participar en reuniones y eventos y desempeñar sus funciones de manera eficaz.

Otro factor limitante para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo es la discriminación. “A pesar de las leyes que prohíben la discriminación por motivos de discapacidad, muchas personas con discapacidad aún enfrentan prejuicios y preferencias por parte de sus empleadores y compañeros de trabajo. Esto puede tomar la forma de estereotipos, suposiciones y actitudes negativas, lo que puede dificultar que las personas con discapacidad sean aceptadas y valoradas en el lugar de trabajo” (Cea, 2021, p.88).

Existen una serie de barreras y obstáculos en las empresas respecto a la contratación de trabajadores con discapacidad que afectan su prestación de servicios presentadas a continuación:

- **Falta de experiencia.** Aquellas organizaciones que no tienen experiencia en el tema de discapacidades, presentan una serie de limitantes y miedos en relación a la inclusión, pues se estima que, a menor experiencia más barreras, y por el lado del empleado con discapacidad la falta de experiencia y el miedo a relacionarse al integrarse a un nuevo espacio como es el mundo laboral, el cual tiene ciertas exigencias.
- **Cultura no inclusiva.** Las creencias y prejuicios constituyen uno de los principales obstáculos, pues una cultura inclusiva es considerada una condición necesaria para la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero generalmente no existe a priori en las empresas, se desarrolla con el tiempo y en la interacción.
- **Políticas y normas insuficientes.** La formulación de políticas no siempre tiene en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, o bien no se hacen cumplir las políticas y normas existentes.
- **Falta de capacidades organizacionales.** Como la ausencia de infraestructura, capacitación y comunicación adaptadas a la diversidad, muchas veces primando los temores a invertir en diversidad, esto dificulta el desempeño y adaptación del trabajador con discapacidad a su puesto de

trabajo y la organización.

- **Financiación insuficiente.** Es decir, recursos escasos asignados a poner en práctica políticas, planes, programas y proyectos es un obstáculo importante.

Ante lo expuesto expresa Cazallas (2019) que “en muchos países de ingresos bajos y medianos, los gobiernos nacionales no pueden proporcionar servicios adecuados o estos no son financieramente posibles para la mayoría de las familias” (p.72).

Además de estos problemas, las personas con discapacidad también pueden enfrentar desafíos en términos de apoyo y adaptaciones. Muchas personas con discapacidades requieren adaptaciones especiales para realizar su trabajo de manera efectiva, como tecnología de asistencia, equipo modificado o cambios en su entorno de trabajo. Sin embargo, no todos los empleadores están dispuestos o pueden proporcionar estas adaptaciones, lo que puede limitar las oportunidades disponibles para las personas con discapacidades.

2.1.2. Obligaciones del Estado en materia de derechos laborales de las personas con discapacidad

Expresan Ávila y Mendizálba (2020) que el Estado tiene varias obligaciones en materia de derechos laborales de las personas con discapacidad, entre ellas:

Garantizar la no discriminación en el empleo: El Estado tiene la obligación de garantizar que las personas con discapacidad no sean discriminadas en el empleo, ya sea en la contratación, promoción o despido. Esto incluye la eliminación de barreras para el acceso al empleo, así como la promoción de la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo.

Proporcionar apoyo y servicios de empleo: El Estado tiene la obligación de proporcionar servicios de apoyo para ayudar a las personas con discapacidad a buscar y mantener un empleo, como programas de capacitación, orientación y asesoramiento para el empleo, y servicios de transporte accesibles.

Mejorar el acceso a la formación y el desarrollo de carrera: El Estado tiene

la obligación de garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a la misma formación y oportunidades de desarrollo de carrera que las personas sin discapacidad. Esto incluye la eliminación de barreras para el acceso a la educación y la formación, así como la promoción de programas de capacitación y desarrollo de carrera inclusivos.

Eliminar barreras físicas e informáticas: El Estado tiene la obligación de eliminar las barreras físicas e informáticas que impiden el acceso de las personas con discapacidad a los lugares de trabajo y a la información en línea. Esto incluye la adaptación de edificios y sitios web para hacerlos accesibles para personas con discapacidad.

Promover la inclusión en el lugar de trabajo: El Estado tiene la obligación de promover la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, mediante la sensibilización y la educación sobre la importancia de la inclusión, así como mediante la promoción de políticas y prácticas inclusivas en las empresas y organizaciones.

Es importante recordar que estas obligaciones son solo algunas de las muchas que tiene el Estado para garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad, y pueden variar dependiendo del país o región.

2.1.2.1. Vulneración de los derechos de personas con discapacidad en el ámbitolaboral

La vulneración de los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral es un problema grave y persistente en muchos países. “A pesar de los avances en la legislación y la sensibilización sobre la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo, todavía enfrentan barreras significativas para el empleo, el acceso a la formación y el desarrollo de carrera” (Vivanco et al., 2021, p. 31).

Una de las principales barreras para el empleo de las personas con discapacidad es la discriminación, tanto consciente como inconsciente, por parte de los empleadores. A menudo, los empleadores tienen prejuicios sobre las habilidades y la capacidad de las personas con discapacidad para desempeñar ciertos trabajos, lo

que lleva a la no contratación o el despido de personas con discapacidad. Además, muchas personas con discapacidad enfrentan dificultades para acceder a la formación y el desarrollo de carrera, lo que limita su capacidad para progresar en el lugar de trabajo.

Otra barrera importante para el empleo de personas con discapacidad son las barreras físicas e informáticas en los lugares de trabajo. Muchos edificios y sitios web no están diseñados para ser accesibles para personas con discapacidad, lo que dificulta o imposibilita el acceso a los lugares de trabajo y a la información en línea. Esto puede tener un impacto significativo en la capacidad de las personas con discapacidad para desempeñar sus trabajos y progresar en sus carreras.

Además, las personas con discapacidad a menudo enfrentan dificultades para acceder a servicios de apoyo, como asesoramiento y orientación para el empleo y servicios de transporte accesibles. Esto puede dificultar aún más su capacidad para buscar y mantener un empleo.

En resumen, la vulneración de los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral es un problema complejo y multifacético que requiere un enfoque integral para abordarlo. Esto incluye medidas para eliminar la discriminación en el empleo, mejorar el acceso a la formación y el desarrollo de carrera, eliminar barreras físicas e informáticas en los lugares de trabajo y aumentar el acceso a servicios de apoyo. Es importante que las empresas, los gobiernos y la sociedad en general trabajen juntos para garantizar que todas las personas, independientemente de su discapacidad, tengan la oportunidad de participar plenamente en la sociedad

2.1.2.2. El ordenamiento jurídico en el área laboral de personas con discapacidad

En Ecuador, la ley juega un papel importante en la promoción de la igualdad y la protección de los derechos de las personas con discapacidad en la fuerza laboral. Afirman Macías y Álava (2019) que “el país cuenta con una serie de leyes y reglamentos vigentes que prohíben la discriminación contra los trabajadores con discapacidades y les brindan ciertas protecciones y adaptaciones” (p.137).

Una forma en que la ley promueve la igualdad de los trabajadores con

discapacidad en Ecuador es prohibiendo que los empleadores los discriminen por su discapacidad. Esto significa que los empleadores no pueden negarse a contratar o ascender a personas con discapacidades, o tratarlas de manera diferente a otros trabajadores, únicamente por su discapacidad. Los empleadores también están obligados a proporcionar adaptaciones razonables a los trabajadores con discapacidades, como equipos modificados o un espacio de trabajo más accesible, para que puedan realizar sus funciones laborales.

Otra forma en que la ley promueve la igualdad de los trabajadores con discapacidad en Ecuador es brindándoles ciertas protecciones y beneficios. Por ejemplo, los trabajadores con discapacidad en Ecuador tienen derecho a recibir beneficios por discapacidad si no pueden trabajar debido a su discapacidad. Además, la ley también puede brindar a los trabajadores con discapacidades ciertos incentivos fiscales u otros beneficios financieros para ayudar a compensar los costos de su discapacidad.

Además, la ley también juega un papel en la promoción de la igualdad de oportunidades para los trabajadores con discapacidad. “Existen leyes y reglamentos vigentes que exigen que los empleadores tomen medidas para contratar y retener a trabajadores con discapacidades. Esto puede incluir brindar capacitación laboral y otros servicios de apoyo para ayudar a las personas con discapacidades a prepararse y tener éxito en la fuerza laboral”(Imacaña y Villacrés, 2022, p.174).

El ordenamiento jurídico ecuatoriano en materia de derechos humanos de personas con discapacidad se ha desarrollado a lo largo de los años para garantizar la protección y promoción de estos derechos. A continuación, se describen algunas de las principales disposiciones legales en este ámbito:

Constitución de la República del Ecuador: La Constitución de la República del Ecuador establece la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad. En su artículo 66 se establece que "las personas con discapacidad tienen derecho a una vida plena y a la igualdad de oportunidades, y al acceso a servicios y programas de atención y protección especializados". Además, en su artículo 69 se establece que el Estado debe garantizar la inclusión social y laboral

de las personas con discapacidad.

Código Orgánico de la Función Judicial: El Código Orgánico de la Función Judicial establece en su artículo 215 que se deben garantizar las medidas de accesibilidad para las personas con discapacidad en los juzgados y tribunales. También se establece la obligación de los jueces y magistrados de garantizar la participación de las personas con discapacidad en los procesos judiciales y de garantizar su derecho a la igualdad de oportunidades.

Ley de Discapacidad: La Ley de Discapacidad establece las medidas necesarias para garantizar la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. Esta ley establece la obligación del Estado de garantizar la accesibilidad universal, la eliminación de barreras arquitectónicas y la promoción de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. También establece la obligación de las empresas de cumplir con cuotas de empleo para personas con discapacidad.

Ley de Protección de los Derechos de las Personas con Discapacidad: La Ley de Protección de los Derechos de las Personas con Discapacidad establece las medidas necesarias para garantizar la protección y promoción de los derechos de las personas con discapacidad. Esta ley establece la obligación del Estado de garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida. También establece la obligación de las empresas de garantizar la accesibilidad en el empleo y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

En general, la ley juega un papel fundamental en la promoción de la igualdad y la protección de los derechos de las personas con discapacidad en la fuerza laboral de Ecuador. Al prohibir la discriminación y brindar ciertas protecciones y beneficios, la ley ayuda a garantizar que los trabajadores con discapacidades puedan participar de manera plena e igualitaria en la fuerza laboral.

2.1.3. Estabilidad Laboral

En Ecuador, la estabilidad laboral es una gran preocupación para muchos trabajadores. “La economía del país ha experimentado una gran inestabilidad en

los últimos años, con altos niveles de inflación, devaluación de la moneda y desempleo. Esto ha dificultado que muchos trabajadores mantengan su empleo y mantengan a sus familias” (Robles et al., 2019, p.47).

Un factor que contribuye a la inestabilidad laboral en Ecuador son los altos niveles de inflación del país. Expresan Astudillo y Briozzo (2021), que la inflación es la tasa a la que aumenta el nivel general de precios de los bienes y servicios, y puede tener un impacto significativo en la capacidad de los trabajadores para mantener su empleo. Cuando los precios aumentan rápidamente, es posible que los trabajadores descubran que sus salarios no están a la altura del costo de vida, lo que puede dificultarles cubrir las necesidades básicas, como alimentos, vivienda y atención médica.

Otro factor que contribuye a la inestabilidad laboral en Ecuador es la débil economía del país. “El país ha experimentado importantes desafíos económicos en los últimos años, incluida la devaluación de la moneda y altos niveles de deuda. Esto ha dificultado que muchas empresas sigan siendo rentables y ha provocado despidos generalizados y pérdidas de puestos de trabajo” (Ibarra et al., 2021, p.27).

Adicionalmente, la inestabilidad laboral en Ecuador también se ve afectada por los altos niveles de desempleo del país. Afirma Sumba, et al. (2020), que el desempleo se refiere al porcentaje de la fuerza laboral que actualmente está sin trabajo pero que está buscando empleo activamente. En Ecuador, la tasa de desempleo se encuentra actualmente en torno al 8%, que es relativamente alta en comparación con otros países de la región. Esto significa que muchos trabajadores luchan por encontrar y mantener un empleo estable.

En general, la estabilidad laboral es una preocupación importante para muchos trabajadores en Ecuador. Los altos niveles de inflación, la economía débil y la alta tasa de desempleo del país contribuyen a la inestabilidad laboral y dificultan que los trabajadores mantengan su empleo y mantengan a sus familias.

2.1.3.1. Principios de la estabilidad laboral

“Los principios de la estabilidad laboral se establecen desde el tiempo que un

miembro del personal permanece en un puesto particular en una empresa” (Luna, 2019, p.51). “La seguridad laboral, la equidad procesal y la comunicación, la cultura, la educación, las diferencias de personalidad son algunos factores clave de la estabilidad de la fuerza laboral” (Almanza, 2021, p.73). La estabilidad laboral proporciona una indicación de la ventaja competitiva y el potencial de supervivencia de una organización.

Además, el principio de la estabilidad laboral es crucial en el proceso de gestión y toma de decisiones de las actividades de recursos humanos y los riesgos operativos y funcionales, estando influenciado por un esfuerzo consciente y deliberado por parte de toda la organización y la selección cuidadosa del personal adecuado para las tareas y la adopción de medidas para evitar que renuncien y cambien. Este indicador también proporciona información sobre las experiencias y servicios promedio de los jugadores clave en proyectos de equipo que son particularmente importantes para las empresas que se ocupan de proyectos a más largo plazo.

Cuchumbé y Molina (2021) consideran como principios de la estabilidad laboral los siguientes: la continuidad laboral, el principio protector, la inamovilidad y la readmisión.

- a) **Principio de continuidad laboral:** Este principio tiene que ver con la extensión propia del contrato de trabajo, el cual trae beneficios internos y externos para el trabajador. Los primeros se relacionan con los derechos que adquiere dentro de la empresa, como continuar beneficiándose de las remuneraciones, licencias y acumulación de tiempo para la jubilación. Los beneficios externos responden a la continuidad para adquirir bienes y servicios a largo plazo, lo cual contribuye al desarrollo económico del país. (Summers, 2018, p.43)
- b) **Principio protector:** Nace ante la desigualdad entre el empleador y el trabajador, debido a la inclinación de la balanza en favor del primero, puesto que como dueño del medio de producción impone condiciones que le favorezcan de mejor manera, a pesar de que el trabajador contribuye con su esfuerzo al incremento de la riqueza. (Ubilla, 2021, p.62)

- c) **Principio de inamovilidad:** Bordalí (2018) sostiene que “este principio aplica cuando al patrono se le niega total y absolutamente la facultad para disolver una relación laboral por intermedio de un acto unilateral propio de su voluntad, autorizándole únicamente hacerlo como consecuencia de una causa justificada” (p.104).
- d) **Principio de readmisión:** Trejo y Fernández (2018) consideran que este principio opera cuando el trabajador es reintegrado a su cargo, luego de haber sido despedido, bajo las mismas condiciones que mantenía antes de su separación laboral. Además, por lo general cuando hace parte de una medida reparatoria, es decir de restitución de derecho, el empleador deberá pagar el valor de las remuneraciones, desde la fecha en que se produjo el despido hasta la fecha de reintegro.

Las personas con discapacidad a menudo enfrentan desafíos en términos de estabilidad laboral. “Los empleadores pueden dudar en contratar a personas con discapacidades porque pueden percibir que son menos productivas o que necesitan adaptaciones que pueden ser costosas o inconvenientes. Esto puede conducir a una mayor tasa de desempleo para las personas con discapacidades, así como a una mayor tasa de rotación laboral” (Chicaiza, 2021, p.14-15).

En general, si bien puede haber desafíos, las personas con discapacidades tienen el mismo derecho a la estabilidad laboral que cualquier otra persona, y existen recursos disponibles para ayudarlos a lograrlo.

2.1.3.2. Principios de la estabilidad laboral de personas con discapacidad

“La estabilidad laboral es un principio fundamental para garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a empleo de calidad y puedan desarrollar sus carreras profesionales de manera igualitaria” (Cristancho, 2019, p.64). ¿? A continuación, se describen algunos de los principios más importantes que deben ser considerados en el ámbito laboral de las personas con discapacidad:

No discriminación: Es un principio fundamental en la estabilidad laboral de las personas con discapacidad. La no discriminación en el empleo significa que las personas con discapacidad deben tener acceso a las mismas oportunidades de

empleo y desarrollo profesional que las personas sin discapacidad. Esto incluye el acceso a la formación y capacitación, el acceso a oportunidades de promoción y el acceso a condiciones de trabajo justas y equitativas.

Accesibilidad: La accesibilidad es otro principio fundamental en la estabilidad laboral de las personas con discapacidad. Esto significa que las empresas deben garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a las instalaciones, servicios y programas de la empresa. Esto incluye el acceso a la información, el acceso a la tecnología y el acceso a las herramientas de trabajo.

Participación: La participación es otro principio fundamental en la estabilidad laboral de las personas con discapacidad. Esto significa que las personas con discapacidad deben tener la oportunidad de participar activamente en las decisiones que afectan su empleo y su desarrollo profesional. Esto incluye la participación en la toma de decisiones en el lugar de trabajo, la participación en la formación y capacitación y la participación en la formulación de políticas y programas en el lugar de trabajo.

Flexibilidad: La flexibilidad es otro principio fundamental en la estabilidad laboral de las personas con discapacidad. Esto significa que las empresas deben ser flexibles en sus políticas y prácticas para adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidad. Esto incluye la flexibilidad en el horario de trabajo, la flexibilidad en las condiciones de trabajo y la flexibilidad en la asignación de tareas.

Inclusión: La inclusión es otro principio fundamental en la estabilidad laboral de las personas con discapacidad. Esto significa que las empresas deben garantizar que las personas con discapacidad sean incluidas en todos los aspectos de la vida laboral. Esto incluye la inclusión en el lugar de trabajo, la inclusión en la formación y capacitación.

2.2. Marco Legal

La Constitución de Ecuador es una de las principales normas jurídicas que regula la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en el país. El artículo 11 que garantiza que todas las personas son iguales y gozarán de los

mismos derechos, deberes y oportunidades, el artículo 47 establece que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

El artículo 61 establece que las ecuatorianas y ecuatorianos gozan del derecho de desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.

El artículo 330 establece que 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, además de prohibir la disminución de la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

En resumen, la Constitución de Ecuador establece una serie de obligaciones para el Estado en cuanto a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad. Estas obligaciones incluyen garantizar el derecho al trabajo, la igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo, la inclusión social, la accesibilidad a los servicios públicos y la participación en la toma de decisiones.

La Ley Orgánica De Discapacidades tiene como objetivo garantizar el derecho a la inclusión social, laboral y educativa de las personas con discapacidad en Ecuador. Esta ley establece medidas para garantizar el acceso a servicios de salud, educación, trabajo, vivienda, transporte y otros servicios públicos esenciales para las personas con discapacidad. Además, establece medidas para prevenir y erradicar la discriminación contra las personas con discapacidad y promover su participación activa en la sociedad.

El artículo 5 establece la obligación de las empresas de garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad. Esto incluye la prohibición de discriminar a las personas con discapacidad en el empleo y la

obligación de las empresas de investigar las denuncias de discriminación y tomar medidas disciplinarias contra los empleados que cometan actos de discriminación.

En el artículo 12 establece que el porcentaje de inclusión laboral para el sector privado se calculará y aplicará en base al total de trabajadores, exceptuando aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente conforme a la legislación vigente en materia laboral; y, en el sector público, en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente y estable, de acuerdo con la norma que para el efecto emitirá la autoridad nacional encargada de trabajo.

La **Ley Orgánica de Servicio Público** es una normativa que tiene como objetivo garantizar el acceso de las personas con discapacidad al empleo en el sector público. Esta ley establece medidas específicas para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público y garantizar que tengan las mismas oportunidades y derechos que las personas sin discapacidad.

Uno de los artículos más relevantes es el artículo 23, que establece que son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: a) Gozar de estabilidad en su puesto; b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables; c) Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley; d) Ser restituidos a sus puestos luego de cumplir el servicio cívico militar; este derecho podrá ejercitarse hasta treinta días después de haber sido licenciados de las Fuerzas Armadas; e) Recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, por el monto fijado en esta Ley.

El artículo 60 establece que para la supresión de puestos no se considerarán los puestos que ocupen las personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad, debidamente certificado por el Consejo Nacional de Discapacidades

El artículo 64 establece que no se disminuirá ni desestimaré 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.

Concurrentemente las instituciones públicas deben garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a servicios de atención y apoyo, como asesoramiento y orientación, para ayudarles a encontrar empleo y adaptarse a su lugar de trabajo, considerando que la Ley Orgánica de Servicio Público de Ecuador es una normativa importante que tiene como objetivo garantizar el acceso de las personas con discapacidad al empleo en el sector público. Esta ley establece medidas específicas para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público y garantizar que tengan las mismas oportunidades.

No obstante, se toma a estudio **el Código de Trabajo**, mismo que tiene varios artículos que establecen las disposiciones para garantizar la estabilidad laboral de las personas con discapacidad. Estos artículos buscan promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y garantizar que tengan las mismas oportunidades y derechos que las personas sin discapacidad en el ámbito laboral.

Uno de los artículos más relevantes es el artículo 42, que establece que las empresas deben reservar un porcentaje de los empleos para personas con discapacidad. Este porcentaje debe ser del 4% de los empleos disponibles en la empresa, y se aplica a todos los niveles jerárquicos y en todas las áreas de trabajo, incluyendo el empleo temporal y permanente, además de precautelar el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.

El artículo 79 establece que las empresas deben brindar igual remuneración, sin discriminación en razón de discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Variables de la investigación

Discapacidad

- Inclusión laboral
- Tipos de discapacidad
- Grados de discapacidad
- Factores limitantes a personas con discapacidad en la parte laboral

Obligaciones del Estado en materia de derechos laborales de las personas con discapacidad

- Vulneración de los derechos de personas con discapacidad en el ámbito laboral
- El ordenamiento jurídico en el área laboral de personas con discapacidad
- Leyes de Ecuador que brindan estabilidad laboral a personas con discapacidad

Estabilidad Laboral

- Principios de la estabilidad laboral
- Principios de la estabilidad laboral de personas con discapacidad
- Leyes que brindan una estabilidad laboral a personas con discapacidad

3.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Características	Indicadores
Ordenamiento Jurídico	Características del ordenamiento	Potestades normativas Potestades sancionatorias	Muy frecuentemente Frecuentemente Ocasionalmente

	jurídico		Raramente Nunca
	Estructura del ordenamiento jurídico	Constitución Leyes Reglamentos	Muy frecuentemente Frecuentemente Ocasionalmente Raramente Nunca
	Importancia del ordenamiento jurídico	Lagunas jurídicas Antinomias jurídicas	Muy frecuentemente Frecuentemente Ocasionalmente Raramente Nunca
Estabilidad Laboral	Principios de la estabilidad laboral	Principio de continuidad laboral Principio protector Principio de inamovilidad Principio de readmisión	Muy frecuentemente Frecuentemente Ocasionalmente Raramente Nunca
	Formas de contratación en el sector público	Permanentes Provisionales De libre nombramiento y remoción De período fijo	Muy frecuentemente Frecuentemente Ocasionalmente Raramente Nunca
	Factores que afectan la estabilidad laboral	Mantener problemas físicos Dificultad para realizar actividades Poseer movilidad limitada Recibir actos de discriminación Desigualdad Violaciones a su dignidad Sufrir violencia, abusos y prejuicios. Tener poca autonomía	Muy frecuentemente Frecuentemente Ocasionalmente Raramente Nunca
Discapacidad	Inclusión laboral	Deficiencia Discapacidad Minusvalía	Deficiencia Discapacidad Minusvalía
	Tipos de discapacidad	Intelectual Mental o psíquica Sensorial (Auditiva / Visual) Multidéficit Trastornos y Síndromes	Alto Medio Bajo
	Factores limitantes a personas con discapacidad en la parte laboral	Falta de experiencia Cultura no inclusiva Políticas y normas insuficientes Falta de capacidades	Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en

		organizacionales	desacuerdo
		Financiación insuficiente	
Grados de discapacidad		Grado 1, limitaciones de la autonomía nulas	Grado 1
		Grado 2, limitaciones de la autonomía leves	Grado 2
		Grado 3, limitaciones de la autonomía moderadas	Grado 3
		Grado 4, limitaciones de la autonomía graves	Grado 4
		Grado 5, limitaciones de la autonomía muy graves	Grado 5

Elaborado por: Cristhian García

3.3. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos que se emplearon en el presente estudio fueron la encuesta conformada por un banco de 9 preguntas cerradas aplicadas al personal con discapacidades (*ver anexo 1*), además de la entrevista conformada por un banco de 14 preguntas abiertas aplicada al jurídico del del GAD Portoviejo (*ver anexo 2*).

3.4. Alcance de la investigación

Mediante la aplicación del estudio se efectuó al evaluar la situación laboral de las personas con discapacidades en el GAD Portoviejo, mediante un estudio de campo estableciendo un banco de preguntas en base a una encuesta, además se logró describir los factores afectan la estabilidad laboral de las personas con discapacidad desde el ordenamiento jurídico, desde los lineamientos de mejoras según el ordenamiento jurídico para garantizar la estabilidad laboral de las personas con discapacidad.

3.5. Tipo de estudio

De acuerdo a Sampieri el diseño de la investigación parte de la implementación de procesos que se desarrollan para un proceso de adquirir información, esta investigación tiene un diseño no experimental transversal de tipo descriptivo y exploratorio.

Este estudio tuvo un enfoque participativo de recolección de información

cuantitativa para analizar como el ordenamiento jurídico incide en la estabilidad laboral de las personas con discapacidad del GAD Portoviejo en el periodo 2019-2022, lo que permitirá a partir de los resultados y en concordancia con la aplicación de los instrumentos y discusión formular las conclusiones de acuerdo a lo obtenido durante el proceso investigativo.

Descriptiva: La investigación descriptiva busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren. (Hernandez Sampieri, 2018)

La investigación tendrá el carácter de describir las características en torno al objeto de estudio, se desarrollará para exponer de manera puntual hechos que involucren a personas con discapacidad que laboran el GAD de Portoviejo, evaluando su situación laboral, los factores que afectan su estabilidad laboral y conocer los lineamientos de mejoras según el ordenamiento jurídico que garantice su estabilidad laboral.

No experimental: Se empleó este estudio sin manipular deliberadamente variables en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente para después analizarlos. (Bernal, 2006)

Este estudio permitió establecer mediante la aplicación de los instrumentos con un método cuantitativo empleado mediante una encuesta semiestructurada y una entrevista de preguntas abiertas.

Exploratorio: Se aplicó este tipo de investigación cuando el objetivo es examinar un tema o problema poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que únicamente hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas. (Corbetta, 2003)

A ello parte el estudio, desde conocer los factores afectan la estabilidad laboral de las personas con discapacidad desde el ordenamiento jurídico, donde se analiza las acciones que contempla la parte jurídica del GAD para garantizar la

estabilidad laboral de las personas con discapacidad que laboran internamente.

Correlacional: Este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables, miden cada una de ellas y después, cuantifican y analizan la vinculación. (Baranger, 1992)

Para establecer la correlación se sujetó a responder las preguntas, que se establezcan mediante la identificación de las dos variables en sus categorías e indicadores, con el fin de conocer las desigualdades, y en particular las de género, discapacidad y grado de afectación, se consideran en este marco importantes condicionantes.

3.6. Método de investigación

Dentro del estudio se establece la aplicación del método mixto en cuanto expresa Hernandez (2014) que este método permitió recoger, analizar e interpretar tanto los datos cualitativos como cuantitativos en un solo estudio, o en una serie de estudios que investigan el mismo paradigma subyacente.

La investigación cuantitativa permitió distinguir, identificar y caracterizar en cuanto totalidad a la realidad bajo estudio estableciendo los principales derechos de las personas con discapacidad, desde una perspectiva que vincula la estabilidad laboral dentro de la institución.

La investigación cualitativa permitió conocer la situación actual que apremia la estabilidad laboral de las personas con discapacidad, desde la realidad y las poblaciones objeto de estudio en cualquiera de sus alternativas, trató de indagar conceptos de diversos esquemas sobre el ordenamiento jurídico que ampara la estabilidad laboral.

3.7. Técnicas de recopilación de la información

Encuesta: Para Martín (2011) la encuesta permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida.

Se aplicó la encuesta mediante un banco de preguntas cerradas que tuvo como fin correlacionar una o más variables a medir, basándose en el cumplimiento de los objetivos.

Entrevista: Para Vargas (2012) la entrevista implica que una persona calificada aplica el cuestionario a los sujetos participantes, el primero hace las preguntas a cada sujeto y anota las respuestas.

3.8. Población

Gómez (2010), menciona que una población es un grupo de elementos o casos, ya sean individuos, objetos o acontecimientos que se ajustan a criterios específicos y para los que pretendemos generalizar los resultados de la investigación.

De acuerdo a la población se toma en consideración a 33 personas con discapacidad que laboran el GAD de Portoviejo y al síndico, dando un total de 34.

3.9. Muestra

Según Tamayo (2012) afirma que la muestra consiste en seleccionar los elementos que a juicio del investigador son representativos, lo cual exige al investigador un conocimiento previo de la población que se investiga para poder determinar cuáles son las categorías o elementos que se puedan considerar como tipo representativo del fenómeno que se estudia.

Para determinar la muestra se aplica el tipo de muestreo intencionado al identificar que la población total se presenta pequeña se toma a consideración un total de 34 personas según el resultado de la población, mismos que serán objeto de investigación.

3.10. Procedimientos

El procedimiento aplicado se desarrolló mediante la aplicación de los instrumentos de manera presencial, mismos que llenaron los cuestionarios pertinentes, que fueron analizados e ingresados tanto la entrevista al programa Atlas Ti para manipular los datos cualitativos, y la aplicación de la encuesta que

fue analizada e ingresada al programa SPSS que permitió realizar un análisis correlacional de las variables de estudio de manera cuantitativamente.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

4.1. Resultado de la encuesta aplicada al personal con discapacidad en el GAD de Portoviejo

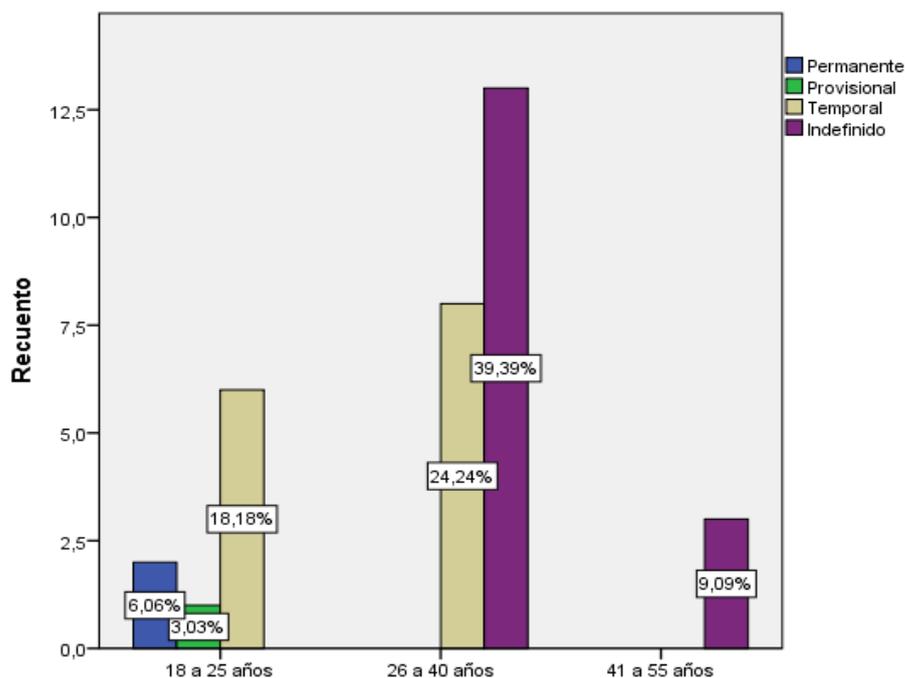
3. ¿Cuál es el tipo de contrato que mantiene?

Tabla 2: Tipo de contrato

Edad	Permanente	Provisional	Temporal	Indefinido
18 a 25 años	6,1%	3,0%	18,2%	0,0%
26 a 40 años	0,0%	0,0%	24,2%	39,4%
41 a 55 años	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%
Total	6,1%	3,0%	42,4%	48,5%

Elaborado por: Cristhian García

Gráfico 1: Tipo de contrato



Elaborado por: Cristhian García

Análisis:

Se puede evidenciar que dentro de las 34 personas encuestadas en edades de 18 a 25 años un 18,2% poseen un contrato de tipo temporal, en cuanto a personas en

edades de 26 a 40 años el 39,4% mantienen contrato indefinido y un 24,2% mantienen contrato temporal, por ultimo las personas en edades de 41 a 55 años con el 9,1% poseen un contrato indefinido, estimando que en su totalidad un 48,5% se encuentran bajo el contrato indefinido y un 42,4% con contrato temporal.

A ello, los trabajadores que son regidos por el Código del Trabajo, pero que ingresan a la institución pública se los acogen en diferentes modalidades contractuales, de acuerdo a la necesidad del empleador, entre las que consta: contrato indefinido o temporal, por tarea, o destajo, por obra cierta, por un servicio determinado, dependiendo del giro de las actividades laborales.

En el sentido expresa Hernández (2021), que dentro de la clasificación de los servidores públicos, el legislador estableció dos grupos primero conformado por los provisionales, considerados de libre nombramiento y remoción, que comprende los que han sido escogidos libremente con la condición de que reúnan los requisitos y exigencias legales establecidas.

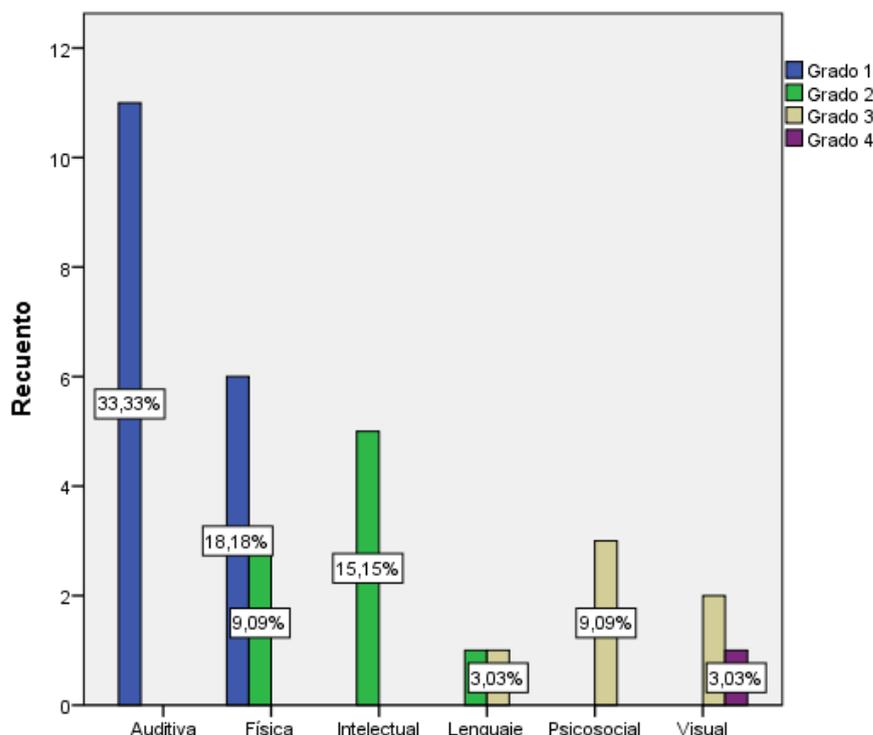
4. ¿Cuál es el grado de discapacidad que posee?

Tabla 3: Grado de discapacidad

Tipo de discapacidad	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4
Auditiva	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Física	18,2%	9,1%	0,0%	0,0%
Intelectual	0,0%	15,2%	0,0%	0,0%
Lenguaje	0,0%	3,0%	3,0%	0,0%
Psicosocial	0,0%	0,0%	9,1%	0,0%
Visual	0,0%	0,0%	6,1%	3,0%
Total	51,5%	27,3%	18,2%	3,0%

Elaborado por: Cristhian García

Gráfico 2: Grado de discapacidad



Elaborado por: Cristhian García

Análisis:

Se puede observar que las personas de tipo de discapacidad auditiva tienen un 33,3% grado 1 de afectación, en cuanto a las personas con discapacidad física poseen en un 18,2% grado 1 y un 9,1% grado 2, personas con discapacidad intelectual con un 15,2% poseen una afectación en grado 2, personas con discapacidad de lenguaje con un 3% poseen una afectación de grado 2 y un 3% grado 3, personas con discapacidad psicosocial poseen en un 9,1% grado 3 de afectación, por último personas con discapacidad visual poseen un 6,1% grado 3 y 3% grado 4 de afectación.

Se logró conocer en cuanto a los grados de discapacidad se supeditan los cargos según las limitaciones y formación profesional, con relación al nivel medio, los cargos disponen de características que rigen a la administración pública, además de las necesidades institucionales, donde estos servidores corresponden a carreras de tipo administrativas dados los conocimientos de los que disponen, los que les permiten cumplir determinadas funciones, lo cual les permite estabilidad laboral. Por otra parte, el nivel operativo lo integran personas

orientadas al esfuerzo manual, físico o mecánico, características que no requieren de capacidad intelectual, lo que actualmente es ampliamente cuestionado.

Lo que afirma Arrieta (2019) que la estabilidad laboral se establece de manera aplicable siempre y cuando subsista la causa que dio origen y no existe de por medio causa legal justificable para declarar su suspensión en las funciones laborales, debiendo de garantizar situación de vulnerabilidad, además de favorecer los derechos colectivos y fundamentales de las personas con discapacidad.

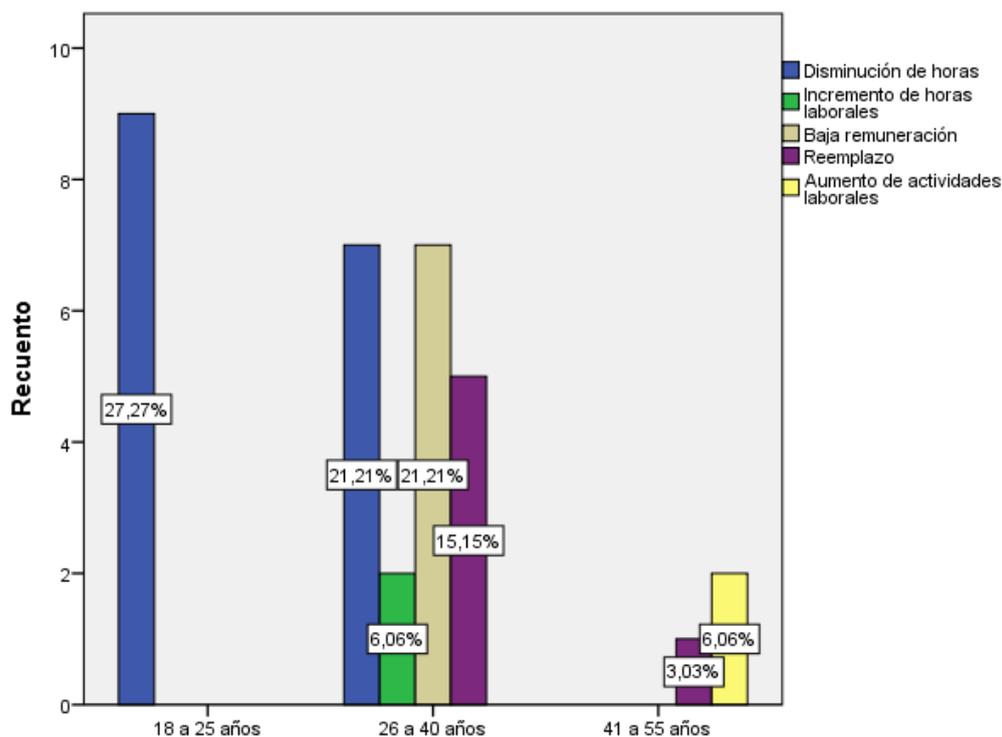
5. ¿Cuál es su situación laboral actual?

Tabla 4: Situación laboral

Edad	Disminución de horas	Incremento de horas laborales	Baja remuneración	Reemplazo	Aumento de actividades laborales
18 a 25 años	27,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
26 a 40 años	21,2%	6,1%	21,2%	15,2%	0,0%
41 a 55 años	0,0%	0,0%	0,0%	3,0%	6,1%
Total	48,5%	6,1%	21,2%	18,2%	6,1%

Elaborado por: Cristhian García

Gráfico 3: Situación laboral



Elaborado por: Cristhian García

Análisis:

En cuanto a la situación laboral que mantienen las personas con discapacidad en edades de 18 a 25 años un 27,3% tienen disminución de horas, personas en edades de 26 a 40 años un 21,2% tienen disminución de horas, 21,2% tienen una baja remuneración, 15,2% son reemplazados y un 6,1% tienen un incremento de horas laborales; por último, personas en edades de 41 a 55 años un 6,1% tienen aumento de actividades laborales y un 3% son caso de reemplazo.

Al analizar la situación actual laboral de las personas con discapacidad se puede evidenciar que no se aplican en su totalidad las disposiciones legales que van en beneficio de las personas con discapacidad, siendo aplicadas en mínima escala, siendo lamentable que no se reposten los derechos de estas personas, puesto que las leyes siguen quedando en letra muerta.

A ello expresa Molina (2019), desde una perspectiva limitante de las acciones laborales de personas con discapacidad que dentro de la Ley Orgánica de Servicio Público, Reglamento, no existen acuerdos ministeriales y sentencias constitucionales de no desvincular, tener cargas y horas laborales más de las que se estipulan dentro de sus limitaciones que afecten directamente su estabilidad laboral, económica y social, sin embargo el art. 330 de la Constitución del Ecuador refiere “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”, en este sentido, se verifica que no existe forma alguna de incentivar la estabilidad laboral de forma general, sino más bien que se encuentra orientado al cumplimiento de generar condiciones para su ingreso, por esta razón se implementaron las normas inferiores necesarias para incorporar a trabajadores con discapacidad a las instituciones públicas y privadas.

Con lo expuesto se precisa dar a conocer que dentro de la Constitución establecen un sinnúmero de derechos laborales que amparan a las personas con discapacidad, destacando la prohibición de disminución de la remuneración

relativas a su condición lo cual supone un avance en el ejercicio de sus derechos.

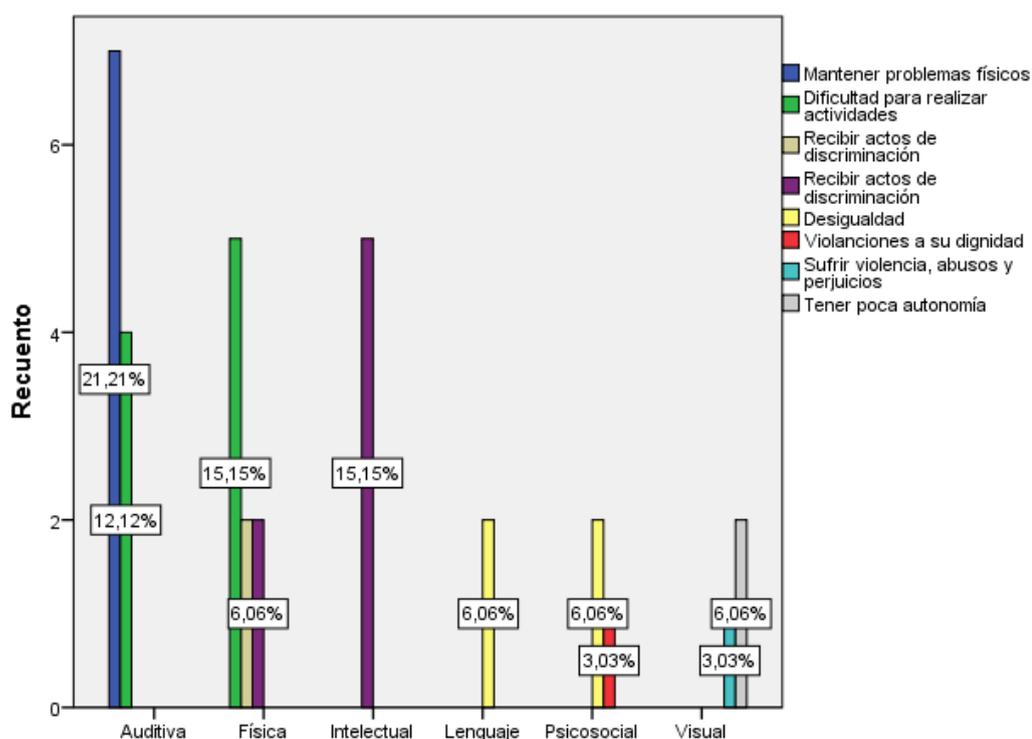
6. ¿Cuáles son los factores que afectan su estabilidad laboral al ser una persona con discapacidad?

Tabla 5: Factores que afectan la estabilidad laboral

Tipo de discapacidad	Mantener problemas físicos	Dificultad para realizar actividades	Recibir actos de discriminación	Recibir actos de discriminación	Desigualdad	Violaciones a su dignidad	Sufrir violencia, abusos y perjuicios	Tener poca autonomía
Auditiva	21,2%	12,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Física	0,0%	15,2%	6,1%	6,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Intelectual	0,0%	0,0%	0,0%	15,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Lenguaje	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Psicosocial	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,1%	3,0%	0,0%	0,0%
Visual	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,0%	6,1%
Total	21,2%	27,3%	6,1%	21,2%	12,1%	3,0%	3,0%	6,1%

Elaborado por: Cristhian García

Gráfico 4: Factores que afectan la estabilidad laboral



Elaborado por: Cristhian García

Análisis:

Se puede observar que un 21,2% de personas encuestadas con discapacidad auditiva mantienen problemas físicos, el 12,1% tienen dificultad para realizar sus actividades laborales, en cuanto a un 15,2% que presentan discapacidad física tienen dificultades para realizar sus actividades laborales, el 6,1% reciben actos de discriminación, el 6,1% poseen movilidad limitada, mientras que un 15,2% de personas con discapacidad intelectual reciben actos de discriminación, el 6,1% que poseen discapacidad de lenguaje reciben acciones de desigualdad, como un 6,1 de personas con discapacidad psicosocial, y un 3% sufren de violencia, abusos y perjuicios, por último el 6,1% de personas con discapacidad visual tienen problemas de autonomía y un 3% sufren de violencia, abusos y perjuicios, siendo estos los factores que predisponen la afectación a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad.

En cuanto al Código de Trabajo (2019) en su art. 42 numerales 2 y 33 se establece que las empresas e instituciones, públicas o privadas prestaran las facilidades en infraestructura y capacitación de acuerdo a 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. Además, en su art. 42 numeral 33 se establece que el número mínimo de trabajadores que deben insertarse en un empresa o institución y que considerarse actividades apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando que el trabajo que se asigne, deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos garantizando su integridad en desempleo de sus labores, proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización y adecuado o readecuado su ambiente o área de trabajo en la forma posible al cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

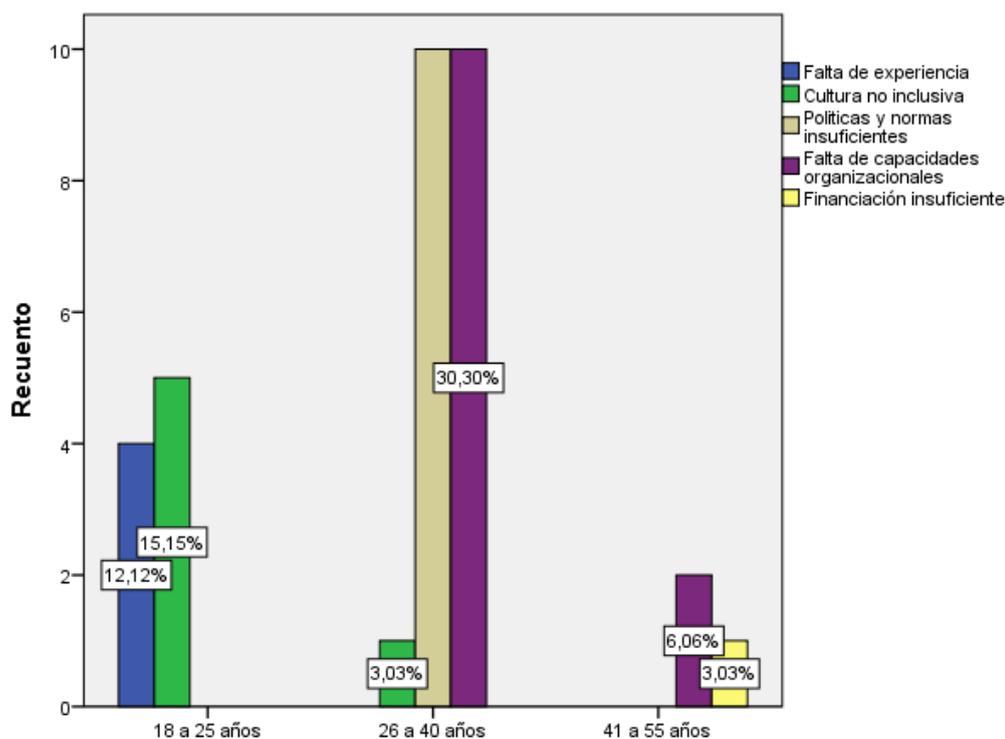
7. ¿Cuáles son los factores limitantes que se presentan en la parte laboral al ser una persona con discapacidad?

Tabla 6: Factores limitantes en la parte laboral

Edad	Falta de experiencia	Cultura no inclusiva	Políticas y normas insuficientes	Falta de capacidades organizacionales	Financiación insuficiente
18 a 25 años	12,1%	15,2%	0,0%	0,0%	0,0%
26 a 40 años	0,0%	3,0%	30,3%	30,3%	0,0%
41 a 55 años	0,0%	0,0%	0,0%	6,1%	3,0%
Total	12,1%	18,2%	30,3%	36,4%	3,0%

Elaborado por: Cristhian García

Gráfico 5: Factores limitantes en la parte laboral



Elaborado por: Cristhian García

Análisis:

Se evidencia que un 15,2% de personas encuestadas en edades de 18 a 25 años presentan factores limitantes en sus labores como cultura no inclusiva, un 12,1% presentan una falta de experiencia, en cuanto a personas en edades de 26 a 40 años presentan una falta de capacidades organizacionales, 30,3% consideran que otro factor son las políticas y normas insuficientes que permitan mantener una

estabilidad laboral, por ultimo personas en edades de 41 a 55 años con un 6,1% expresan que existe una falta de capacidades organizacionales y un 3% afirman que existe una financiación insuficiente, siendo estos factores limitantes que se presenta en la parte laboral de las personas con discapacidades.

Se logró constatar que pueden presentarse diversos factores limitantes que repercuten en el cumplimiento de las labores de las personas con discapacidad, teniendo una relación con la garantía de la estabilidad laboral, que implica una medida de protección para que las personas con discapacidades que gozan de empleo, puedan permanecer en sus funciones.

Sin embargo, expresa Munuera (2018) que pueden vincularse varios factores limitantes para que las personas con discapacidad que laboran en el sector público puedan ser suspendidos de sus funciones, debido al bajo cumplimiento de sus actividades, son las causas por las cuales una persona con discapacidad puede ser despedida o terminar su relación laboral son varias, pero ninguna de estas razones debe estar relacionada con sus limitaciones.

Se evidencia que en el art. 61 de la Constitución del Ecuador (2008) establece que los derechos de participación de los ciudadanos en su numeral 7 menciona “desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en su sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterio de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidad para las personas con discapacidad y participación intergeneracional. Además, la estabilidad laboral se encuentra sujeta al art. 51 de la LOD, y el art. 52 donde la autoridad debe dar el seguimiento y control de la inclusión con la finalidad de verificar que se dé cumplimiento a las disposiciones establecidas en la Constitución, en el Código de Trabajo y la Ley de Discapacidades, a fin de establecer la estabilidad laboral de las personas con discapacidades.

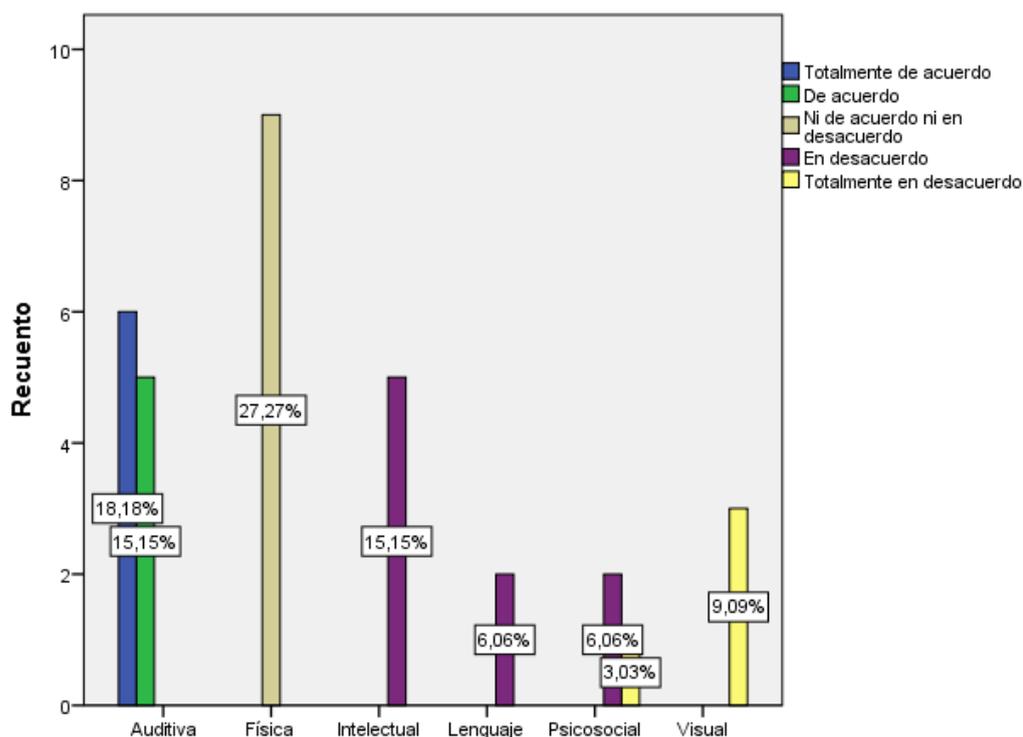
8. ¿Cree usted que existen mejoras en el ordenamiento jurídico que garantice su estabilidad laboral?

Tabla 7: Ordenamiento jurídico garantiza la estabilidad laboral

Tipo de discapacidad	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Auditiva	18,2%	15,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Física	0,0%	0,0%	27,3%	0,0%	0,0%
Intelectual	0,0%	0,0%	0,0%	15,2%	0,0%
Lenguaje	0,0%	0,0%	0,0%	6,1%	0,0%
Psicosocial	0,0%	0,0%	0,0%	6,1%	3,0%
Visual	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%
Total	18,2%	15,2%	27,3%	27,3%	12,1%

Elaborado por: Cristhian García

Gráfico 6: Ordenamiento jurídico garantiza la estabilidad laboral



Elaborado por: Cristhian García

Análisis:

Se puede evidenciar que un 18,2% de personas con discapacidad auditiva están totalmente de acuerdo que el ordenamiento jurídico garantiza su estabilidad laboral, mientras que un 15,2% están de acuerdo, en cuanto a un 27,3% de

personas con discapacidad física expresan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 15,2% de personas con discapacidad intelectual están en desacuerdo, el 6,1% de personas con discapacidad de lenguaje y psicosocial están en desacuerdo mientras que un 9,1% afirman estar totalmente en desacuerdo.

Considerando que la LOD en su art. 51, precede que “Estabilidad laboral. Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozaran 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”.

4.2. Resultado de la entrevista aplicada al síndico del GAD de Portoviejo

En cuanto al tipo de contrato que mantienen las personas con discapacidad dentro del GAD Portoviejo en el periodo 2109-2022, se conoce que el 50% de los trabajadores con discapacidad mantienen contrato indefinido bajo en régimen del código del trabajo, el 45% de los servidores públicos con discapacidad bajo el régimen de la LOSEP poseen nombramiento, y el 5 % de los funcionarios públicos con discapacidad mantiene un contrato ocasional de trabajo.

El tipo de discapacidad que presentan las personas que laboran dentro del GAD Portoviejo es discapacidad auditiva, física, intelectual y discapacidad múltiple, teniendo un nivel de discapacidad leve, moderada y un bajo porcentaje discapacidad grave.

En cuanto a los problemas que se presentan en el cumplimiento laboral, es debido a la inexistencia de infraestructura de acceso a los diferentes espacios de trabajo, o falta mecanismos para que el usuario comprenda la calidad del servidor público que lo atiende, también la desavenencia del ciudadano por el cuestionamiento a la labor que realiza el trabajador y se lo juzga por sus propias limitaciones que son incomprensibles.

La situación laboral de las personas con discapacidad ante la reciente crisis sanitaria, se tuvo como principio fundamental el salvaguardar la situación de

vulnerabilidad de las personas con discapacidad que laboran en el GAD Portoviejo, se orientó a que realicen trabajos desde su domicilio a través de mecanismos de tele trabajo.

No obstante los beneficios legales que amparan la estabilidad laboral de las personas con discapacidad son los accesos a las medidas de fomento del empleo ya que partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad es de 4% tanto en el sector público como el sector privado, disposición que en el caso del GAD Portoviejo se cumple, participación en los concursos de méritos el marco jurídico de acceso les permite puntuar un porcentaje adicional por su condición, y por ultimo pueden obtener una jubilación anticipada.

Los factores que afectan la estabilidad laboral se enmarcan en un enfoque de prejuicios de incumplimiento, ya que al o ser una persona normal la misma sociedad la limita en sus criterio y tratos, hecho que no permite una situación de estabilidad, y desde las medidas legales que amparan la estabilidad laboral de las personas con discapacidad no existe una disposición que reconozca o justifique el incumplimiento de funciones de los empleados por su calidad de discapacidad, pues el ordenamiento jurídico del estado ecuatoriano lo que hace es reconocer que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y obligaciones que las personas normales al momento del desarrollo de su trabajo, donde gozan de todos los derechos sin excepción alguna y sin distinción ni discriminación de igual manera, las obligaciones de los trabajadores y funcionarios se contemplan en el mismo sentido.

En cuanto a la Constitución de Montecristi es un avance importantísimo en reconocimiento de derechos de las personas con discapacidad, incluso de acceso al trabajo por porta de estas personas, pero considero que en lo fundamental la ley primera debe establecer un mecanismo que les permitas a estas personas por su calidad, tener permanencia y estabilidad laboral, mientras que la Ley Orgánica de Discapacidad, resuelve y ampara la estabilidad laboral de las personas con discapacidades, reconociendo los derechos de las personas con discapacidad y las ubica en el mismo nivel de una persona normal, además ampara derechos y repudia la discriminación, pero realmente la ley debe de ser garantista de

mecanismos de permanencia y seguridad jurídica y por último la LOSEP no resuelve la estabilidad laboral, esta ley permite y reconoce una serie de mecanismos para el acceso al servicio público de las personas con discapacidad, pero como ya lo hemos indicado en otras preguntas, el ordenamiento jurídico del estado ecuatoriano se limita al reconocimiento de derechos, pero no ha creado un mecanismo de permanencia, es decir de estabilidad laboral de este segmento.

En cuanto al ordenamiento jurídico existen elementos que permiten ciertas consideraciones pero que no son suficientes, la Constitución por ejemplo reconoce a las personas con discapacidad dentro del grupo de atención prioritaria y establece claramente las obligaciones del estado respecto de su protección, pero es una concepción muy generalizada muy somera, que igual que la ley de discapacidad se refieren a temas puntuales pero que no toman en cuenta la estabilidad como elemento fundamental de estas personas, de tal modo que afirma que se debe de reformar la Ley Orgánica de Discapacidad he implementar una disposición legal que permita que las personas que se las considera con discapacidad de conformidad con su grado, tengan permanencia por el hecho de su condición, y de esta manera garantizar una vida plena dentro de sus limitaciones físicas.

CAPÍTULO V: PROPUESTA

5.1. Antecedente

Si bien la crisis de salud y la recesión que siguió al surgimiento del Covid-19 afectaron de manera desproporcionada a las personas con al menos una discapacidad, donde la recuperación económica continúa mostrando la persistencia del capacitismo sistémico en el mercado laboral, que existía mucho antes de la pandemia, debido a los efectos prolongados de la crisis sanitaria en el empleo, los ahorros y los gastos médicos personas con al menos una discapacidad, es el caso en las instituciones públicas que tienden a experimentar grandes brechas de empleo ya que soportan sistemas de opresión que se entrecruzan y agravan, afectando directamente a su estabilidad laboral y los derechos que tienden a mantener inconsistencias para presidir de los servicios de este grupo vulnerable.

A ello expresa Sánchez (2021) que el principio de estabilidad laboral protege el derecho fundamental al trabajo, siendo este principio la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en su empleo, y de mayor importancia es una garantía de las personas con discapacidad ya que estas son parte del grupo de atención prioritaria; ahora bien como ya se ha mencionado la estabilidad laboral no se encuentra positivizado en la carta magna; ya que este se ha fundamentado a través del desarrollo jurisprudencial que ha tenido el Ecuador.

Rodas y Moya (2020) mencionan que el sentido de estabilidad laboral es “proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que provoquen inseguridades y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo”.

5.1. Propuesta

Esta propuesta se encuentra enfocada en garantizar la aplicación del principio a la estabilidad laboral en personas con discapacidad desde el ordenamiento jurídico que faculta a personas que poseen algún tipo de discapacidad, desde la reforma del art. 195. 1 del Código de Trabajo y el art. 51 de la Ley Orgánica de

Discapacidades, para que la autoridad competente determine si existe algún tipo de despido injustificado, factores que puedan vulnerar sus derechos que atente con las normativas que amparan a mantener un trabajo digno según la Constitución del Ecuador.

Tabla 8: Desarrollo de la Propuesta

Ley	Artículo	Reforma
Código de Trabajo	<p>Art. 195. 1: Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de las siguientes personas:</p> <p>1. Personas en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara;</p> <p>2. A los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el art. 187;</p>	<p>3. A personas con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad en razón al principio de vulnerabilidad.</p>
Ley Orgánica de Discapacidades	<p>Art. 3.- Fines.- La presente Ley tiene los siguientes fines:</p> <p>4. Eliminar toda forma de abandono, discriminación, odio, explotación, violencia y abuso de autoridad por razones de discapacidad y sancionar a quien incurriere en estas acciones;</p> <p>6. Garantizar y promover la participación e inclusión plenas y efectivas de las personas con discapacidad en los ámbitos públicos y</p>	<p>4. Incentivar la eliminación de barreras sociales, actitudinales, al medio físico, al entorno construido, a la información, a la comunicación, entre otras; que dificultan la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que los demás.</p> <p>6. Incentivar la adopción de</p>

	privados.	medidas con el fin de promover la inclusión y plena participación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral del sector público y privado.
	Art. 46.- Políticas laborales.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.	Art. 46.- Políticas laborales. - La Autoridad Nacional del Trabajo y Empleo en el estado creará la comisión o departamento multidisciplinario, la misma que se encargará de realizar prácticas de entrenamiento en las empresas con las personas con discapacidad; en aras de que las empresas cumplan con ley y la real inserción laboral, y no sean simple lectores de la ley en análisis.
	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	Art. 51.- Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad o situación discapacitante temporal gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido intempestivo de una persona con discapacidad, de una persona sustituta o de quien tuviere a su cargo la

	<p>equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>manutención de una persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.</p> <p>Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su intervención, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.</p> <p>Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o sus sustitutos directos, certificados por la Autoridad Nacional de Trabajo, tampoco se considerará a quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad y los sustitutos por solidaridad humana, debidamente certificados por la Autoridad Nacional de la Inclusión Económica y Social.</p>
--	---	---

Elaborado por: Cristhian García

CONCLUSIONES

- La situación laboral de las personas con discapacidad ante la reciente crisis sanitaria se orientó a que realicen trabajos desde su domicilio a través de mecanismos de teletrabajo, sin embargo, expresan las personas con discapacidad que laboran en el GAD de Portoviejo que tienen disminución de horas, debido a la crisis sanitaria una baja remuneración e incluso son reemplazados, o mantienen un incremento de horas laborales, evidenciando que no se aplican en su totalidad las disposiciones legales que va en beneficio de las personas con discapacidad, siendo aplicadas en mínima escala.
- Los factores que afectan la estabilidad laboral de las personas con discapacidad existe un enfoque de prejuicios de incumplimiento de las personas con discapacidad, ya que al o ser una persona normal la misma sociedad la limita en sus criterio y tratos, hecho que no permite una situación de estabilidad, puesto que no existe una disposición que reconozca o justifique el incumplimiento de funciones de los empleados por su calidad de discapacidad, por lo que las personas con discapacidad auditiva dificultad para realizar sus actividades laborales, reciben actos de discriminación, poseen movilidad limitada e incluso reciben acciones de desigualdad, que predisponen la afectación a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad.
- Dentro de los lineamientos de mejoras según el ordenamiento jurídico ciertas consideraciones pero que no son suficientes, que según las leyes se refieren a temas puntuales pero que no toman en cuenta la estabilidad como elemento fundamental de estas personas con discapacidad estando totalmente de acuerdo que el ordenamiento jurídico garantiza su estabilidad laboral, pero no son aplicadas las normativas para garantizar su estabilidad laboral.

RECOMENDACIONES

- Se debe tomar a consideración lo estipulado por la Constitución del Ecuador en el art. 330 debiendo garantizar la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado, además de prohibir disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición, de manera que se incentive la estabilidad laboral de forma general.
- Es necesario que el GAD de Portoviejo desde el departamento de Talento Humano verifique las acciones según el art. 52 de la Ley Orgánica de Discapacidad, debiendo dar el seguimiento y control de la inclusión con la finalidad de verificar que se dé cumplimiento a las disposiciones establecidas en la Constitución, en el Código de Trabajo y la Ley de Discapacidades, a fin de establecer la estabilidad laboral de las personas con discapacidades, considerando la verificación de las condiciones de trabajo, infraestructura debiendo contar con las medidas adecuadas para que pueda ejercer sus funciones laborales.
- Se debe de reformar la Ley Orgánica de Discapacidad en el art. 51 he implementar una disposición legal que permita que las personas que se las considera con discapacidad de conformidad con su grado, tengan permanencia por el hecho de su condición, y de esta manera garantizar una vida plena dentro de sus limitaciones.

Referencias Bibliográficas

- Aguado Hernández, J. A., y Marín Traura, S. (2020). La inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública responsable en la Comunidad Valenciana. *Siglo Cero Revista Española Sobre Discapacidad Intelectual*, 51(3). <https://doi.org/10.14201/scero2020513726>
- Almanza Junco, J. E. (2021). Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada. *Estudios Socio-Jurídicos*, 23(1). <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.10026>
- Astudillo, S., y Briozzo, A. (2021). Obstáculos del sector manufacturero ecuatoriano y argentino: evidencia empírica desde las empresas innovadoras. *Estudios Gerenciales*. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.160.4014>
- Aulestia, Z. V. J. (2022a). *La estabilidad laboral reforzada: el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el Ministerio de Inclusión Económica y Social* (Universida). <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/26555>
- Aulestia, Z. V. J. (2022b). *La estabilidad laboral reforzada: el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el Ministerio de Inclusión Económica y Social* (Universida). [http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26555/1/UCE-FJCPS-CD-AULESTIA VERONICA.pdf](http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26555/1/UCE-FJCPS-CD-AULESTIA%20VERONICA.pdf)
- Ávila, S. J. M., y Mendizálba, B. G. (2020). *Obligaciones de los Estados respecto de la protección de los derechos humanos: en el trabajo y la seguridad social*. 25(37), 21–34. <https://doi.org/10.17081/just.25.37.3911>
- Bernal-Peralta, J., Vega-Donoso, X., Agurto-López, V., y Estay-Solano, N. (2021). Discriminación e inclusión laboral en grandes empresas de Arica (Chile). *Journal Managment y Business Studies*. <https://doi.org/10.32457/jmabs.v2i2.680>
- Bordalí_Salamanca, A. (2018). El régimen de responsabilidad disciplinaria de los jueces chilenos y su inadecuación a las exigencias constitucionales. *Ius et Praxis*, 24(2). <https://doi.org/10.4067/s0718-00122018000200513>
- Camargo, M. T. T., y Aguirre, T. C. V. (2022). Estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad: Un mecanismo efectivo para el desarrollo

- integral de sus derechos. *Digital Publisher*, 7(6-1), 297-309.
<https://doi.org/doi.org/10.33386/593dp.2022.6-1.1570>
- Carrión, I. F. (2020). *LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO EXHORTA AL GOBIERNO A EVITAR LA ESTIGMATIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. <https://www.dpe.gob.ec/la-defensoria-del-pueblo-exhorta-al-gobierno-a-evitar-la-estigmatizacion-de-las-personas-con-discapacidad/>
- Cazallas Alcaide, C. (2019). MERCADO DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: TEORÍA, POLÍTICA Y APLICACIONES. *Estudios de Economía Aplicada*, 34(3).
- Cea Madrid, J. C. (2021). De la subordinación asalariada a la caridad neoliberal: análisis crítico de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad. *REVISTA CUHSO*, 31(1), 77-104. <https://doi.org/10.7770/cuhs0.v31i1.2415>
- Chicaiza, G. J. L. (2021). *Análisis sobre la protección a los derechos de las personas con discapacidad intelectual en el ordenamiento jurídico civil ecuatoriano* (Universida).
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16564/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-368.pdf>
- Cristancho Díaz, J. R. (2019). EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA: LAS MUJERES DESVINCULADAS DEL “FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA NACIONAL.” *Revista de La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas (Cusco)*, 4(11). <https://doi.org/10.51343/rfdcp.v4i11.153>
- Cuchumbé-Holguín, N. J., y Molina-Hincapié, S. (2021). Alcance del derecho a la estabilidad reforzada en Colombia: Sentencia SU-049 de 2017. *Entramado*, 17(1). <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.7131>
- Cuevas López, M., Salcedo López, R., y Díaz Rosas, F. (2019). Discapacidad y familia en contextos multiculturales. *Pedagogía Social Revista Interuniversitaria*, 5(33), 26-48. https://doi.org/10.7179/psri_2019.33.08
- Enán Arrieta Burgos. (2019). Salud y estabilidad en el empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas | Enán Arrieta Burgos - Academia.edu. In *Diseño, diagramación e impresión: Editorial Mundo Libro: Vol. Segunda Ed.*
- Espinoza Loayza, L. F. (2021). Principio de Estabilidad Laboral, situación actual del trabajador en el marco normativo aplicable en el Ecuador. *Universidad*

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16431/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-672.pdf>

- García, M. (2021). *Casi 400 personas con discapacidad o embarazadas despedidas en plena pandemia*. Primicias. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/casi-400-personas-discapacidad-embarazadas-despedidas-pandemia/>
- Hernandez Sampieri 2014. (2014). *metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed. Metodologia de La Investigacion, 6*(metodologia de la investigacion).
- Hernández-Carrillo, M. M. (2021). Externalización y empresas multiservicios. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 2. <https://doi.org/10.24310/rejls.vi2.12456>
- Ibarra-Moreira, A. A., Gaspar-Santos, M. E., y Robles-Zambrano, G. C. (2021). El derecho a la estabilidad laboral en el servicio público ecuatoriano. *CIENCIAMATRIA*, 7(1). <https://doi.org/10.35381/cm.v7i1.541>
- Imacaña, N. S. A., y Villacrés, L. J. M. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad y Tecnología*, 5(51), 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- Luna-Ropero, L. N. (2019). Inclusión laboral de personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales en el marco de la ley 361 de 1997. *Jangwa Pana*, 19(1), 1–48. <https://doi.org/10.21676/16574923.3361>
- Macías, F. R. A., y Álava, D. M. de los Á. (2019). La capacidad jurídica de los discapacitados intelectuales y sus derechos como consumidores en Ecuador según la Convención de los derechos de las personas con discapacidad. *USFQ Law Review*, 6(1), 131–146. <https://doi.org/https://doi.org/10.18272/lr.v6i1.1384>
- Martín, F. A. (2011). La encuesta: una perspectiva general metodológica. In *Colección de Cuadernos Metodológicos Num 35*.
- Molina, J. (2019). Desafíos acerca del afrontamiento a enfermedades crónicas incapacitantes desde la empresa. Trabajadores con cáncer, y con dignidad. *Realidad Empresarial*, 8. <https://doi.org/10.5377/reuca.v0i8.8879>
- Munuera Gómez, M. P. (2018). Inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. Mediación laboral. *Mediaciones Sociales*, 3(14).

https://doi.org/10.5209/rev_mes0.2015.n14.51564

- Palacios, Z. V. D. (2021). La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad Un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos. *Universidad Andina Simón Bolívar*, 1–125. [https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8021/1/T3472-MDC-Palacios-La estabilidad.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8021/1/T3472-MDC-Palacios-La%20estabilidad.pdf)
- Pueblo, D. del. (2020). *Pronunciamento*. LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO EXPRESA SU PREOCUPACIÓN ANTE EL ACUERDO MINISTERIAL EMITIDO QUE REGULARÍA DESPIDOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES. <https://www.dpe.gob.ec/la-defensoria-del-pueblo-expresa-su-preocupacion-ante-el-acuerdo-ministerial-emitido-que-regularia-despidos-de-las-y-los-trabajadores/>
- Robles Zambrano, G., Moreno Arvelo, P., y Triviño Vera, K. (2019). El subempleo: Fenómeno que atenta contra la estabilidad laboral en Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 8(5).
- Rodas, P., y Moya, E. (2020). El Contrato De Prestación De Servicios Ocasionales Y El Principio De Estabilidad Laboral En El Sector Público. In *Facultad De Jurisprudencia Y Ciencias Sociales* (Vol. 1, Issue 60).
- Sánchez Vera, M. C. (2021). El principio de estabilidad laboral reforzada: una garantía del derecho a la igualdad. In *Derecho Constitucional: Teoría y práctica*. <https://doi.org/10.47463/clder.2021.03.07>
- Sarango, A. J., y Vivanco, V. G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200181
- Sumba Bustamante, R. Y., Saltos Ruiz, G. R., Rodríguez Suarez, C. A., y Tumbaco Santiana, Z. L. (2020). El desempleo en el ecuador: causas y consecuencias. *Polo Del Conocimiento*, 5.
- Summers, R. (2018). La estabilidad laboral y la rigidez laboral: dos aberraciones en la política pública peruana. *Review of Global Management*, 3(1). <https://doi.org/10.19083/rgm.v3i1.695>
- Trejo Peña, A. P., y Fernández Feijoo, E. C. (2018). Gestión de la Movilidad Humana de Acuerdo con la Externalización de Fronteras: los

Procedimientos del Acuerdo de Readmisión entre España e Mauritania.
Perspectivas - Journal of Political Science, 2(11).
<https://doi.org/10.21814/perspectivas.50>

Ubilla Fernández, G. (2021). Derecho de las relaciones laborales en el sector público y la cuarta regla del principio protector. *Ius Humani. Law Journal*, 10(2). <https://doi.org/10.31207/ih.v10i2.265>

Vargas, I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. *Revista Calidad En La Educación Superior*, 3(1).

Apéndice

Apéndice 1: Modelo de entrevista



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

Tema: El ordenamiento jurídico, su incidencia en la estabilidad laboral de las personas con discapacidad del GAD Portoviejo en el periodo 2019-2022

ENTREVISTA

1. ¿Cuál es el tipo de contrato que mantienen las personas con discapacidad dentro del GAD Portoviejo en el periodo 2019-2022?

2. ¿Cuál es el tipo de discapacidad de las personas que laboran dentro del GAD Portoviejo en el periodo 2019-2022?

3. ¿Cuál es el nivel de discapacidad que poseen las personas con discapacidad que laboran en el GAD Portoviejo en el periodo 2019-2022?

4. ¿Cuáles son los problemas comúnmente en el cumplimiento laboral de las personas con discapacidad dentro del GAD Portoviejo en el periodo 2019-

5. ¿Cuál es la situación laboral de las personas con discapacidad ante la reciente crisis sanitaria?

6. ¿Cuáles son los beneficios legales que amparan la estabilidad laboral de las personas con discapacidad dentro del GAD Portoviejo en el periodo 2109-2022?

7. ¿Cuáles son los factores que afectan la estabilidad laboral de las personas con discapacidad dentro del GAD Portoviejo en el periodo 2109-2022?

8. ¿Bajo qué medidas legales se amparan la estabilidad laboral de las personas con discapacidad ante posibles problemas de cumplimiento en sus funciones?

9. ¿Cuáles son las obligaciones de ley en relación al trabajo que realizan las personas con discapacidad?

10. ¿Considera usted que la constitución precede, resuelve y ampara la estabilidad laboral de las personas con discapacidades?

11. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Discapacidad, resuelve y ampara la estabilidad laboral de las personas con discapacidades?

12. ¿Considera usted que la LOSEP, resuelve y ampara la estabilidad laboral de las personas con discapacidades?

13. ¿Dentro del ordenamiento jurídico bajo que lineamientos de mejoras se garantiza la estabilidad laboral de las personas con discapacidad?

14. ¿Cuáles considera usted que deben ser las reformas en las leyes que apremien una mejor estabilidad laboral de las personas con discapacidad?

Apéndice: Modelo de encuesta



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

Tema: El ordenamiento jurídico, su incidencia en la estabilidad laboral de las personas con discapacidad del GAD Portoviejo en el periodo 2019-2022

ENCUESTA

1. ¿Cuál es su Edad?

- a) 18 a 25 años
- b) 26 a 40 años
- c) 41 a 55 años

2. ¿Cuál es el tipo de discapacidad que posee?

- a) Intelectual
- b) Mental o psíquica
- c) Sensorial (Auditiva / Visual)
- d) Multidéficit
- e) Trastornos y Síndromes

3. ¿Cuál es el tipo de contrato que mantiene?

- a) Permanente
- b) Provisional
- c) De libre nombramiento y remoción
- d) De período fijo

4. ¿Cuál es el grado de discapacidad que posee?

- a) Grado 1
- b) Grado 2
- c) Grado 3
- d) Grado 4

- e) Grado 5

5. ¿Cuál es su situación laboral actual?

- a) Disminución de horas
- b) Incremento de horas laborales
- c) Baja remuneración
- d) Reemplazo
- e) Aumento de actividades laborales

6. ¿Cuáles son los factores que afectan su estabilidad laboral al ser una persona con discapacidad?

- a) Mantener problemas físicos
- b) Dificultad para realizar actividades
- c) Poseer movilidad limitada
- d) Recibir actos de discriminación
- e) Desigualdad
- f) Violaciones a su dignidad
- g) Sufrir violencia, abusos y prejuicios.
- h) Tener poca autonomía

7. ¿Cuáles son los factores limitantes que se presentan en la parte laboral al ser una persona con discapacidad?

- a) Falta de experiencia
- b) Cultura no inclusiva
- c) Políticas y normas insuficientes
- d) Falta de capacidades organizacionales
- e) Financiación insuficiente

8. ¿Cree usted que existen mejoras en el ordenamiento jurídico que garantice su estabilidad laboral?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en Desacuerdo

Apéndice 3: Códigos – Estudio cualitativo

Códigos

- 1) Tipos de contrato
- 2) Aspectos jurídicos que respaldan la estabilidad laboral
- 3) Beneficios legales en el área laboral
- 4) Beneficios a personas con discapacidad
- 5) Factores que afectan la estabilidad laboral
- 6) Incumplimiento por personas con discapacidad
- 7) La Constitución y la estabilidad laboral de PCD
- 8) Ley para la estabilidad laboral
- 9) Lineamientos para garantizar la estabilidad laboral de PCD
- 10) LOD y la estabilidad laboral de personas con discapacidad
- 11) LOSEP y la estabilidad laboral con personas con discapacidad
- 12) Medidas legales para la estabilidad laboral en PCD
- 13) Nivel de Discapacidad
- 14) Obligaciones de ley
- 15) Ordenamiento jurídico en el área laboral
- 16) Problemas en el cumplimiento laboral
- 17) Problemas jurídicos bajo incumplimiento de contrato
- 18) Problemas jurídicos laborales por incumplimiento
- 19) Reformas para mejorar la estabilidad laboral de PCD

20) Relación laboral de las personas con discapacidad

21) Situación laboral

22) Tipo de discapacidad

Apéndice 4

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades

PERSONAS CON DISCAPACIDAD LABORALMENTE..

PROVINCIA
MANABI

CANTÓN
PORToviejo

SECTOR AFILIADOR
Público

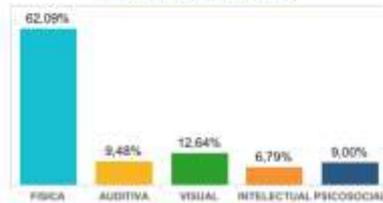
PERSONAS ACTIVAS
LABORALMENTE
Todo

INSTITUTO DE SEGURIDAD
SOCIAL
Todo

TIPO DE DISCAPACIDAD
Todo

GRADO DE DISCAPACIDAD
Todo

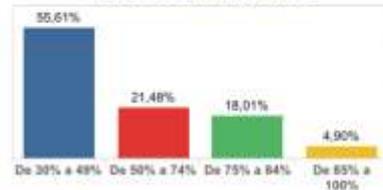
TIPO DE DISCAPACIDAD



TOTAL: 633



GRADO DE DISCAPACIDAD



Persona con discapacidad	442
Sustituto de Persona con Discapacidad	191

GRUPOS ETARIOS



Referencias: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades-COMADIG
Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)
Fecha de corte: Septiembre 2021

*Estat de los sustitutos corresponden a las personas con Discapacidad a las que representan.

GÉNERO



Apéndice 5

Resultados de la entrevista aplicada al síndico del GAD de Portoviejo

Memos

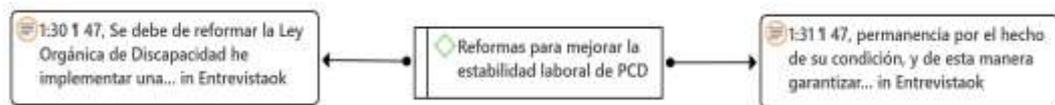
Variable independiente: El ordenamiento jurídico

Reformas para mejorar la estabilidad laboral de PCD

1:30 Se debe de reformar la Ley Orgánica de Discapacidad he implementar una disposición legal que permita que las personas que se las considera con discapacidad de conformidad con su grado

1:31 permanencia por el hecho de su condición, y de esta manera garantizar una vida plena dentro de sus limitaciones físicas, intelectuales, auditivas.

Cuadro 1: Reformas para mejorar la estabilidad laboral



Elaborado por: Cristhian García

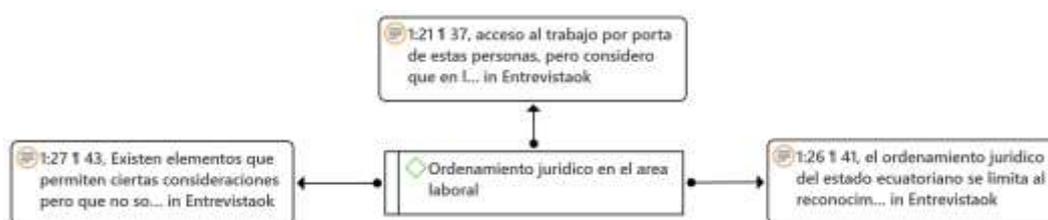
Ordenamiento jurídico en el área laboral

1:21 ACCESO al trabajo por porta de estas personas, pero considero que en lo fundamental la Ley primera debe establecer un mecanismo que les permita a estas personas por su calidad, tener permanencia y estabilidad laboral

1:26 El ordenamiento jurídico del estado ecuatoriano se limita al reconocimiento de derechos, pero no ha creado un mecanismo de permanencia, es decir de estabilidad laboral en este segmento.

1:27 Existen elementos que permiten ciertas consideraciones pero que no son suficientes.

Cuadro 2: Ordenamiento jurídico en el área laboral



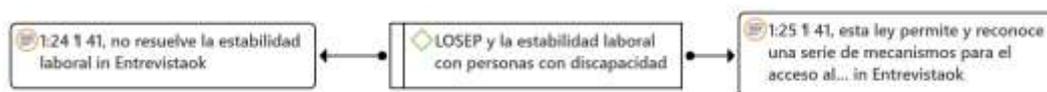
Elaborado por: Cristhian García

LOSEP y la estabilidad laboral con personas con discapacidad

1:24 No resuelve la estabilidad laboral.

1:25 Esta ley permite y reconoce una serie de mecanismos para el acceso al servicio público de las personas con discapacidad.

Cuadro 3: LOSEP y la estabilidad laboral con personas con discapacidad



Elaborado por: Cristhian García

LOD y la estabilidad laboral de personas con discapacidad

1:22 La ley lo que hace es reconocer los derechos de las personas con discapacidad y las ubica en el mismo nivel de un personal normal.

1:23 Ampara derechos y repudia la discriminación, pero realmente la ley debe de ser garantista de mecanismos de permanencia y seguridad jurídica.

1:29 La ley de discapacidad se refiere a temas puntuales pero que no toman en cuanto la estabilidad como elemento fundamental de estas personas.

Cuadro 4: LOD y la estabilidad laboral de personas con discapacidad



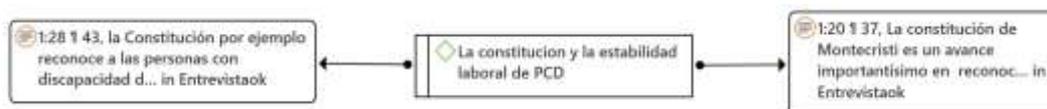
Elaborado por: Cristhian García

La constitución y la estabilidad laboral de PCD

1:20 La constitución de Montecristi es un avance importantísimo en reconocimiento de derechos de las personas con discapacidad.

1:28 La Constitución por ejemplo reconoce a las personas con discapacidad dentro del grupo de atención prioritaria y establece claramente las obligaciones del estado respecto de su protección.

Cuadro 5: La constitución y la estabilidad laboral de personas con discapacidad



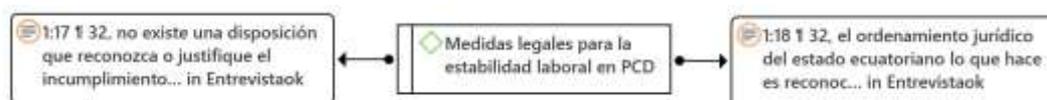
Elaborado por: Cristhian García

Medidas legales para la estabilidad laboral en PCD

1:17 No existe una disposición que reconozca o justifique el incumplimiento de funciones de los empleados por su calidad de discapacidad.

1:18 El ordenamiento jurídico del estado ecuatoriano lo que hace es reconocer que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y obligaciones que las personas normas al momento del desarrollo de su trabajo.

Cuadro 6: Medidas legales para la estabilidad laboral en personas con discapacidad



Elaborado por: Cristhian García

Variable Dependiente: Estabilidad laboral de las personas con discapacidad

Tipos de contrato

1:1 El 50% de los trabajadores con discapacidad mantienen contrato indefinido.

1:2 El 45% de los servidores públicos con discapacidad bajo el régimen de la LOSEP poseen nombramiento.

1:3 el 5 % Los funcionarios públicos con discapacidad mantiene un contrato ocasional de trabajo.

Cuadro 7: Tipos de contrato



Elaborado por: Cristhian García

Tipo de discapacidad

1:4 Discapacidad auditiva

1:34 Discapacidad física

1:35 Discapacidad intelectual

1:36 Ddiscapacidad múltiple

Cuadro 8: Tipos de discapacidad



Elaborado por: Cristhian García

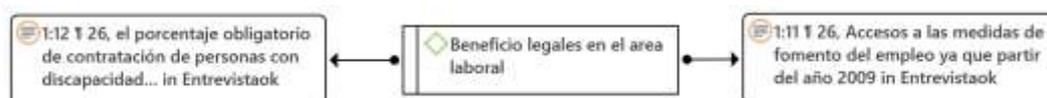
Beneficios legales en el área laboral

1:11 Accesos a las medidas de fomento del empleo a partir del año 2009.

1:12 El porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad es de 4% tanto en el sector público como el sector privado.

1:13 En los concursos de méritos el marco jurídico de acceso les permite puntuar un porcentaje adicional por su condición.

Cuadro 9: Beneficio legales en el área laboral



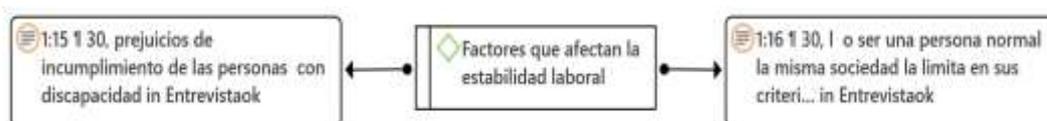
Elaborado por: Cristhian García

Factores que afectan la estabilidad laboral

1:15 Prejuicios de incumplimiento de las personas con discapacidad.

1:16 Ser una persona normal la misma sociedad la limita en sus criterios y tratos.

Cuadro 10: Factores que afectan la estabilidad laboral

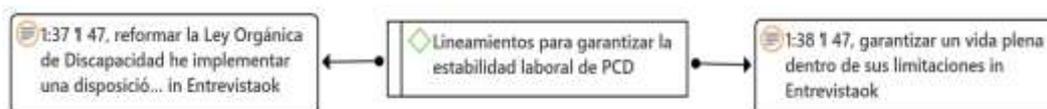


Lineamientos para garantizar la estabilidad laboral de PCD

1:37 Reformar la Ley Orgánica de Discapacidad he implementar una disposición legal.

1:38 Garantizar una vida plena dentro de sus limitaciones.

Cuadro 11: Lineamientos para garantizar la estabilidad laboral de personas con discapacidad



Elaborado por: Cristhián García

Situación laboral

1:10 Para salvaguardar la situación de vulnerabilidad de las personas con discapacidad se orientó a que trabajen desde su domicilio través de mecanismos de tele trabajo.

1:39 se lo juzga por sus propias limitaciones que son incomprendidas.

Cuadro 12: Situación laboral



Elaborado por: Cristhián García

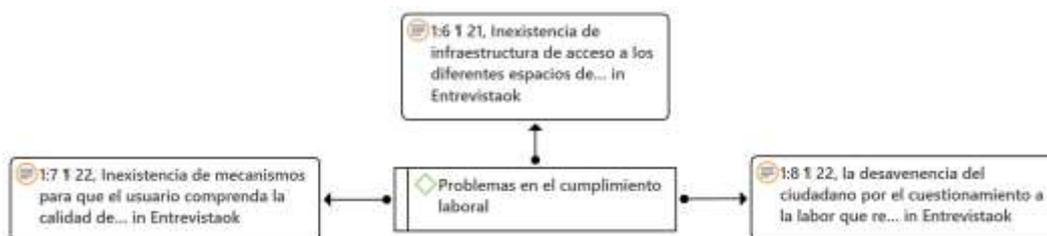
Problemas en el cumplimiento laboral

1:6 Inexistencia de infraestructura de acceso a los diferentes espacios de trabajo.

1:7 Inexistencia de mecanismos para que el usuario comprenda la calidad del servidor público que lo atiende.

1:8 La desavenencia del ciudadano por el cuestionamiento a la labor que realiza.

Cuadro 13: Problemas en el cumplimiento laboral



Elaborado por: Cristhián García



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, GARCIA MACIAS CRISTHIAN ALFREDO, con C.C: # 1309403200 autor/a del trabajo de titulación: “El ordenamiento jurídico, su incidencia en la estabilidad laboral de las personas con discapacidad del GAD Portoviejo en el periodo 2019 - 2022”, Previo a la obtención del título de **Magister en Derecho Constitucional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 05 de junio de 2023.

f. _____

Nombre: Cristhian Alfredo Garcia Macias

C.C: 1309403200



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	“El ordenamiento jurídico, su incidencia en la estabilidad laboral de las personas con discapacidad del GAD Portoviejo en el periodo 2019 - 2022”		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	GARCIA MACIAS CRISTHIAN ALFREDO 1309403200		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Dra. María Helena Carbonell (Tutora) Dra. María Verónica Peña (Revisor de Metodología) Ab. Johnny De La Pared Darquea (Revisor Metodológico-Contenido)		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Derecho Constitucional		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Derecho Constitucional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	05 de junio de 2023	No. DE PÁGINAS:	67
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Constitucional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Estabilidad laboral; Ordenamiento jurídico; Personas con discapacidad; Ley Orgánica de Servicio Público; Código de Trabajo.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El presente trabajo de investigación tiene como finalidad analizar como el ordenamiento jurídico ecuatoriano, incide en la estabilidad laboral de las personas con discapacidad del GAD Portoviejo, dentro del periodo 2019-2022, desde un estudio a la constitución y a las normas infra constitucionales que rigen a los empleados y trabajadores, observando la estabilidad laboral desde su origen y cómo ha ido evolucionado, teniendo en cuenta las políticas de acceso al sector público, la opción de la permanencia por la eliminación del contrato a plazo fijo que fue un insumo a la estabilidad del trabajador, la desvinculación de los contratos ocasionales que deben darse de manera excepcional, cuando el puesto o denominación genere un interés institucional, hasta eliminar la figura jurídica de compra de renuncia obligatoria para servidores con nombramiento definitivo, de esta manera se establece para tales fines un estudio de tipo descriptivo no experimental, bajo el método mixto a fin de conocer desde una perspectiva directa la opinión de profesionales del derecho y mediante la aplicación de una entrevista y una encuesta aplicada a personal con discapacidad del GAD de Portoviejo, dando como resultado varias perspectivas que pudieran presentar la posible transgresión a la igualdad ante la ley cuando se trata de empleados con discapacidad regidos por la LOSEP y de obreros por el Código de Trabajo, generando en el primer caso prohibición de compra de renuncia obligatoria y en el segundo caso la permisibilidad del despido intempestivo, verificando un trato distinto a la persona con discapacidad.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	SI	NO
CONTACTO CON AUTORES:	Teléfono: 0993051903		E-mail: abogado_cristhiangarcia@hotmail.es
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Hernández Terán Miguel Antonio		
	Teléfono: 0985219697		
	E-mail: mhtjuridico@gmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			