



UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ

**PROYECTO DE INVESTIGACION PREVIO A LA OBTENCION DEL TÍTULO
DE ABOGADO**

Título:

“Vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos con discapacidad (física) durante el covid-19 en el año 2019-2020 en el sector publico”

Autor:

Elvis Gabriel Alcívar Cevallos

Tutor:

Abg. Verónica Alexandra Piloso Moreira

Facultad de Derecho

Carrera de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar

Lugar y fecha:

Manta, 02 de septiembre del 2024

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-01-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO.	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutora de la Facultad De Ciencias Sociales, Derecho Y Bienestar, de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, certifico:

Haber dirigido y revisado el trabajo de integración curricular bajo la autoría del estudiante **ELVIS GABRIEL ALCIVAR CEVALLOS**, legalmente matriculado en la carrera de derecho, periodo académico 2017-2023 cumpliendo el total de horas de 384, cuyo tema del proyecto es **“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD (FÍSICA) DURANTE EL COVID-19 EN EL AÑO 2019-2020 EN EL SECTOR PÚBLICO”**

Presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometido a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 6 de diciembre de 2023

Lo certifico,



Ab. Verónica Piloso Moreira, Mg
Docente Tutor(a)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Declaración de Autoría

El trabajo de grado denominado **“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD (FÍSICA) DURANTE EL COVID-19 EN EL AÑO 2019-2020 EN EL SECTOR PÚBLICO.”**, ha sido desarrollada con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme a las citas que constan en las páginas correspondientes, cuyas fuentes de incorporan en la bibliografía.

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



Elvis Gabriel Alcivar Cevallos

APROBACIÓN DEL TRABAJO

Título de la investigación:

“VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS CON DISCAPACIDAD (FISICA) DURANTE EL COVID-19 EN EL AÑO 2019-2020 EN EL SECTOR PUBLICO”

Sometida a consideración del tribunal de revisión y sustentación como requisito previo a la obtención del título de:

ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS

Como miembros del tribunal de Revisión y Evaluación del trabajo de titulación presentado por el señor Elvis Gabriel Alcívar Cevallos, estudiante de la carrera de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, en el cantón Manta, certificamos que esta investigación ha sido revisada y cumple con los requisitos formales y académicos establecidos por la Ley y la Universidad. Por lo tanto, consideramos que está lista para ser firmada y evaluada para continuar con los demás procedimientos requeridos.

Miembro del tribunal de revisión

Miembro del tribunal de revisión

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación previo a la obtención de mi título de abogado a mis padres, quienes han estado apoyándome en cada una de las cosas que me he propuesto a lo largo de mi vida, quienes me han tomado de la mano para seguir adelante sin importar los obstáculos que se presentan y quienes sé que jamás me van a abandonar.

-Gabriel Alcívar

AGRADECIMIENTO

Empiezo dándole gracias a Dios por ser mi guía en cada decisión que he tomado y por dirigir mi camino hacia la excelencia.

Agradezco de forma especial a mi familia por darme la oportunidad de poder formarme como un profesional y brindarme su apoyo incondicional, a mis padres que me han brindado ese amor que me permite salir adelante y seguir cumpliendo cada una de las metas propuestas.

Agradezco a mi docente la Abg. Verónica Alexandra Piloso Moreira por su predisposición al educarnos y poder formarnos y palpamos de su conocimiento diario, y a cada uno de los docentes que cumplen su rol como educadores.

Agradezco a la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí por darme la oportunidad de estudiar una de las más honorables carreras que puede ofrecer esta institución.

-Gabriel Alcívar

Contenido

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	2
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	3
APROBACIÓN DEL TRABAJO	4
DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	6
Resumen	10
Abstract	11
Introducción	1
Capitulo I.	3
1. Marco teórico	3
1.1. Antecedentes de la investigación	4
1.2. Derechos laborales	5
1.2.1. Evolución de los derechos laborales	6
1.3. Discapacidad	7
1.3.1. Discapacidad física	8
1.4. Servidores públicos	9
1.5. Derechos laborales de las personas con discapacidad	10
1.5.1. Inclusión laboral de las personas con discapacidad	11
1.5.2. Vulneración de los derechos laborales	12
1.5.3. Vulneración de los derechos laborales de las personas con discapacidad física	12
1.6. Contratación de las personas con discapacidad física	13
Capitulo II.	16
2. Marco Jurídico	16
2.1. Constitución de la Republica del Ecuador	16
2.2. Ley Orgánica de Discapacidades	16

Capitulo III.	18
3. Metodología de la investigación	18
3.1. Modalidad de estudio	18
3.2. Tipo de investigación	18
3.3. Técnicas	18
3.3.1. Descriptiva	18
3.3.2. Analítica	19
3.3.3. Cuantitativa	19
3.3.4. Cualitativa	19
3.4. Materiales	19
3.5. Población	20
3.6. Muestra	21
3.7. Procesamiento de la información	21
Capitulo IV.	22
4. Análisis de los hallazgos/resultados	22
4.1. Encuestas	22
4.1.1. Encuesta dirigida a los servidores públicos con discapacidad física. 22	
4.2. Entrevistas	34
4.2.1. Entrevista dirigida al personal de TTHH	34
4.3. Análisis de los datos obtenidos	36
4.4. Análisis del caso laboral	37
Conclusiones y recomendaciones	39
Conclusiones	39
Recomendaciones	40
Bibliografía	41
Anexos	45

Encuesta aplicada a los servidores públicos con discapacidad física que laboran en las institución públicas.	48
--	-----------

Resumen

El objetivo principal de este trabajo de investigación se basó en analizar si existió la vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos con discapacidad física durante la pandemia del COVID-19 en el sector público en el año 2019-2020. La estabilidad laboral de los servidores públicos es un derecho fundamental, y la pandemia ha afectado a muchos trabajadores con discapacidades físicas. La Corte Constitucional del Ecuador ha establecido una regla jurisprudencial obligatoria para las personas con discapacidad física, que gozan de un principio de estabilidad laboral reforzada por lo cual, no podrán ser despedidos por su condición de salud. La metodología que se aplicó para este proyecto fue exploratoria y de campo, la cual se basó en la revisión de códigos, libros y artículos sobre los derechos de las personas de atención prioritaria con discapacidad. Por otro lado, para el trabajo de campo se realizó la aplicación de encuestas y entrevistas, escogiendo a una muestra de servidores públicos que laboran en la institución públicas de Manabí para obtener información necesaria. Se concluye que la estabilidad laboral de las personas con discapacidad física es un derecho fundamental, y que el sector público debe garantizar que se respeten estos derechos durante la pandemia del COVID-19. Además se llegó a la respuesta que durante la pandemia de covid-19 fueron muy pocos los servidores públicos afectados.

Palabras clave: vulneración, derechos laborales, servidores públicos, discapacidad, covid-19

Abstract

The main objective of this research work was based on analyzing whether there was a violation of the labor rights of public servants with physical disabilities during the COVID-19 pandemic in the public sector in the year 2019-2020. Job security for public servants is a fundamental right, and the pandemic has affected many workers with physical disabilities. The Constitutional Court of Ecuador has established a mandatory jurisprudential rule for people with physical disabilities, who enjoy a principle of reinforced job stability, which means they cannot be fired due to their health condition. The methodology that was applied for this project was exploratory and field, which was based on the review of codes, books and articles on the rights of priority care people with disabilities. On the other hand, for field work, surveys and interviews were carried out, choosing a sample of public servants who work in the public institution of Manabí to obtain necessary information. It is concluded that job stability for people with physical disabilities is a fundamental right, and that the public sector must guarantee that these rights are respected during the COVID-19 pandemic. In addition, the response was that during the covid-19 pandemic very few public servants were affected.

Keywords: Violation, labor rights, public servants, disability, covid-19

Introducción

Los derechos de los trabajadores están establecidos en la Constitución de la Republica del Ecuador y el Código del Trabajo, volviéndose un derecho fundamental para cada uno de los ciudadanos con el fin proteger su estabilidad laboral. Para las personas que sufren de discapacidad, tanto física como remota son las que mayor atención tienen sobre sus derechos propios, garantizándoles así una vida digna en la que se ayude a estas personas para que vivan de la mejor forma posible.

El presente trabajo de investigación se enfoca en la problemática de la posible vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos con discapacidad física durante la pandemia de COVID-19 en Ecuador entre los años 2019 y 2020. El objetivo principal es identificar si estos derechos fueron vulnerados, y para ello, se analizará el marco jurídico constitucional, los procesos de contratación, las experiencias de los servidores públicos en instituciones específicas y la existencia de procesos judiciales relacionados.

Objetivo general

- Identificar la vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos con discapacidad (física) durante el covid-19 en el año 2019-2020.

Objetivos específicos

- Determinar el marco jurídico constitucional de los derechos de las personas con discapacidad física y su alcance general en la LOSEP, Código del trabajo y la Ley de Discapacidades.
- Identificar los procesos de contratación de las instituciones públicas para personas con discapacidad física de igual o superior al 30% durante la pandemia año 2019-2020.
- Determinar si a los servidores públicos con discapacidad física de igual o superior al 30% se les fueron vulnerados sus derechos durante el ciclo de la pandemia en sus cargos en Hospital Rodríguez Zambrano, Empresa Pública Municipal Movilidad de Manta-EP, Gobierno Autónomo

Descentralizado de Chone, Gobierno Autónomo Descentralizado de Manta, CNEL EP, Dirección Distrital de Educación Chone.

- Identificar si existen procesos judiciales laborales tramitados durante el año 2019-2020.

La relevancia de este estudio radica en la importancia de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad, especialmente en situaciones de crisis como la pandemia. Se busca determinar si las medidas adoptadas durante la emergencia sanitaria afectaron negativamente a este grupo vulnerable, y de ser así, identificar las áreas de mejora necesarias para asegurar su protección y bienestar en el ámbito laboral.

La metodología empleada combina un enfoque exploratorio y de campo, utilizando tanto fuentes bibliográficas como encuestas y entrevistas a servidores públicos con discapacidad física en diversas instituciones. Se analizarán los datos recopilados de manera cuantitativa y cualitativa para obtener una comprensión completa de la situación y extraer conclusiones relevantes.

Se espera que este trabajo aporte información valiosa sobre la realidad de los servidores públicos con discapacidad física durante la pandemia, contribuyendo a la visibilización de sus experiencias y a la promoción de políticas y prácticas que garanticen el respeto y la protección de sus derechos laborales en cualquier circunstancia.

Capítulo I.

1. Marco teórico

De acuerdo con Briceño (2022) subraya las profundas repercusiones de la pandemia del covid-19, describiéndola como un evento que ha desencadenado una crisis multifacética a escala global, abarcando los ámbitos sanitario, económico y social. Esta crisis ha tenido un impacto severo y desigual en diversos sectores de la población ecuatoriana. Entre los grupos particularmente afectados se encuentran los servidores públicos con discapacidad física, quienes constituyen el 1,6% del total de servidores públicos en el país. Briceño señala que estas personas se enfrentan a una serie de obstáculos que dificultan su acceso y permanencia en empleos dignos y satisfactorios, capaces de cubrir sus necesidades básicas. Estos obstáculos incluyen la discriminación, la falta de accesibilidad en los entornos laborales, la insuficiente capacitación y la precariedad laboral, factores que agravan la vulnerabilidad de este colectivo en el contexto de la pandemia.

La Ley Orgánica de Discapacidades (2012) establece claramente un marco de derechos laborales para los servidores públicos con discapacidad, incluyendo la estabilidad laboral reforzada, remuneración justa, jornada flexible, ambiente laboral adecuado y protección social integral. No obstante, Briceño (2022) señala que durante el estado de excepción de 2020, se implementaron medidas que contravinieron estos derechos, como la reducción salarial, suspensión de contratos, despidos injustificados, falta de equipos de protección, exposición al contagio y ausencia de apoyo psicosocial. Estas acciones representaron una violación de los derechos fundamentales de los servidores públicos con discapacidad física, agravando su situación de exclusión y pobreza, y atentando contra su dignidad y autonomía. En esencia, estas medidas vulneraron los principios constitucionales, legales e internacionales que garantizan la igualdad, no discriminación, inclusión y participación de las personas con discapacidad en la sociedad. Por ello se plantea la siguiente pregunta: ¿Fueron vulnerados los derechos laborales de los servidores públicos con discapacidad física durante la pandemia Covid-19 entre los años 2019-2020?

1.1. Antecedentes de la investigación

Para la realización de este trabajo se tomaron en cuenta los siguientes proyectos investigativos que sirvieron como base para partir en el desarrollo del trabajo:

En su investigación "Obligaciones del empleador y las personas con discapacidad en la instituciones del sector público de la ciudad de Ambato" (2015), Escobar realizó un profundo análisis del marco legal concerniente a las responsabilidades que los empleadores tienen para con los trabajadores con discapacidad. Escobar enfatiza que estas obligaciones, detalladas en la ley, deben ser cumplidas a cabalidad. A través de una exhaustiva revisión bibliográfica, la investigación identificó los parámetros legales establecidos para las personas con discapacidad, con especial atención a las regulaciones que promueven su estabilidad laboral. Los hallazgos de Escobar apuntan al Capítulo 4, artículo 42 del Código del Trabajo, que define las obligaciones tanto del empleador como del trabajador. El autor subraya la importancia de cumplir con todos los aspectos estipulados en el contrato laboral, incluyendo el suministro de facilidades en áreas como alimentación, transporte, seguridad y remuneración, entre otros beneficios de ley. En conclusión, Escobar afirma que el Código del Trabajo actúa como el principal órgano regulador de las relaciones laborales, garantizando los derechos de todos los trabajadores, incluyendo aquellos con cualquier tipo de discapacidad.

En su estudio "Los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Ecuador" (2016), Granizo realizó un análisis de sentencias judiciales relacionadas con acciones de protección presentadas por personas con discapacidad que alegaban vulneraciones en el ámbito laboral. La investigación reveló una preocupante tendencia: los jueces constitucionales, durante el período analizado, resolvieron estos casos sin considerar la particular situación de vulnerabilidad de las personas con discapacidad. Es decir, ignoraron su discapacidad y aplicaron una interpretación extremadamente formal de las normas de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, lo que los llevó a pasar por alto las disposiciones constitucionales que protegen a este grupo vulnerable a través de la acción de protección.

1.2. Derechos laborales

En su publicación, la Revista UNIR (2021) define el derecho laboral como un sistema integral de normas que rigen la relación laboral, estableciendo un marco legal que protege tanto al empleador como al trabajador. Este marco abarca aspectos cruciales como la naturaleza voluntaria y remunerada del trabajo, la regulación de la jornada laboral, la salvaguarda de la salud del trabajador y el acceso a prestaciones sociales en situaciones como enfermedad o despido. En esencia, los derechos laborales constituyen un conjunto de garantías y protecciones que amparan a los trabajadores, asegurando condiciones laborales justas y dignas, incluyendo jornadas laborales razonables, salarios adecuados y otros aspectos fundamentales que promueven el bienestar y la equidad en el entorno laboral.

Rodríguez (2016) subraya que el derecho al trabajo es fundamental e inalienable, permitiendo a todo ciudadano capaz, independientemente de sus condiciones físicas, incorporarse al mercado laboral mediante un contrato que asegure una remuneración justa y digna. Este salario debe no solo cubrir las necesidades básicas, sino también permitir una vida acorde a los estándares sociales y económicos del país. El autor enfatiza la importancia de este derecho como pilar de otros derechos humanos y de una vida digna, recordando que su vulneración constituye una violación grave de la Constitución y de los principios fundamentales del Estado. En esencia, el derecho al trabajo no solo garantiza la subsistencia, sino también la participación activa en la sociedad y la posibilidad de desarrollo personal y colectivo.

Chiriboga et al. (2018) presentan una perspectiva profunda sobre el derecho laboral, destacando su doble naturaleza: por un lado, es una herramienta política moldeada por las dinámicas históricas y las luchas sociales, reflejando las relaciones de poder y las ideologías dominantes en cada época. Por otro lado, el derecho laboral trasciende la mera regulación de las relaciones laborales para convertirse en un potencial motor de reactivación económica. Sin embargo, este potencial solo puede materializarse si se mantiene un delicado equilibrio, donde el respeto a los derechos de los trabajadores y la búsqueda del bien común

actúen como pilares fundamentales. El orden público, entendido como la estabilidad y la paz social, y el bien común, que busca el bienestar general de la sociedad, deben ser los principios rectores que guíen la aplicación y evolución del derecho laboral. Solo a través de este enfoque integral, donde se conjugan la justicia social y el desarrollo económico, el derecho laboral podrá cumplir su rol transformador y contribuir a la construcción de una sociedad más equitativa y próspera.

Según Patlán (2016), el derecho laboral trasciende la simple regulación de la relación entre empleador y empleado; es un entramado multifacético que busca garantizar la dignidad humana en el ámbito laboral. Este constructo complejo no se limita a asegurar un salario justo, sino que se extiende a la satisfacción de un amplio espectro de necesidades individuales, desde la seguridad física y emocional hasta el desarrollo personal y profesional. El derecho laboral, en su esencia, aspira a crear un entorno de trabajo donde cada individuo, independientemente de su género, raza, religión u origen, pueda ejercer su labor en condiciones de igualdad, justicia y respeto, contribuyendo así no solo a su bienestar personal, sino también al progreso social y económico de la comunidad en su conjunto.

1.2.1. Evolución de los derechos laborales

Según Antezana de Guzmán (2012) el Derecho Laboral, como disciplina independiente y consolidada, no surgió de la nada, sino que es el fruto de innumerables luchas y reivindicaciones de los trabajadores a lo largo de la historia. Estos, al prestar sus servicios bajo la dirección de otro, a menudo se encontraban en una posición de desventaja, viendo vulnerados sus derechos fundamentales debido a la falta de regulación, ambigüedades legales o, simplemente, el abuso de poder. Esta situación de indefensión se agravaba por la ausencia de normas claras que establecieran límites a la jornada laboral, propiciando la explotación, o que garantizaran condiciones mínimas de higiene y seguridad en el trabajo, poniendo en riesgo la salud e integridad de los trabajadores. Asimismo, la falta de protección en materia de prestaciones sociales y seguridad económica dejaba a los trabajadores en una situación de

gran precariedad al término de la relación laboral, sin amparo frente a la enfermedad, el desempleo o la vejez. El Derecho Laboral surge, pues, como una respuesta a esta problemática, con el objetivo de equilibrar la relación entre empleador y trabajador, garantizando un trato justo y digno, y protegiendo los derechos fundamentales de quienes, con su esfuerzo y dedicación, contribuyen al desarrollo económico y social.

Boza Pró (2014) argumenta que el Derecho del Trabajo nace como respuesta a la necesidad de proteger al trabajador, quien se encuentra en una posición de desventaja dentro de la relación laboral. Esta rama del derecho busca equilibrar la balanza, garantizando condiciones laborales dignas y justas para todos. Los autores destacan que, si bien se han alcanzado importantes logros a lo largo de la historia en la lucha por los derechos laborales, aún persisten desafíos y la necesidad de continuar protegiendo y mejorando las condiciones de los trabajadores. En este sentido, los tratados internacionales juegan un papel crucial al establecer estándares mínimos que los países deben cumplir para asegurar que el trabajo sea una fuente de dignidad y bienestar para todos.

1.3. Discapacidad

Gil (2018) conceptualiza la discapacidad como una condición humana multifacética que engloba no solo las deficiencias físicas, mentales o sensoriales, sino también las limitaciones funcionales y las restricciones en la participación social que estas pueden acarrear. La autora subraya que la discapacidad no se reduce a un diagnóstico médico, sino que se manifiesta en la interacción compleja entre las características individuales de la persona y las barreras que encuentra en su entorno. Estas barreras, a menudo invisibles, pueden dificultar o incluso impedir el acceso a la educación, el empleo, la cultura, el ocio y otros ámbitos fundamentales para el desarrollo humano. En consecuencia, la discapacidad no es una característica intrínseca del individuo, sino un fenómeno social que surge de la falta de adecuación entre las capacidades de la persona y las demandas del entorno.

Muñoz (2010) destaca que en la antigua Roma, la discapacidad mental o cognitiva era abordada legalmente a través de la institución de la *cúratela*. Esta

figura jurídica permitía la administración de los bienes de individuos considerados "sui iuris" pero incapaces de gestionar sus asuntos personales y legales de manera autónoma. En esencia, esta práctica histórica subraya la percepción de las personas con discapacidad en la antigüedad como individuos carentes de la capacidad para ejercer sus derechos y tomar decisiones independientes, lo que justificaba la intervención de una entidad externa para salvaguardar sus intereses.

1.3.1. Discapacidad física

De acuerdo con COCEMFE (2013), la discapacidad física se define como una disminución o ausencia de las funciones motoras o físicas, lo cual impacta significativamente la manera en que las personas interactúan con su entorno y participan en la sociedad. Esta condición puede manifestarse en dificultades para realizar movimientos, caminar o manipular objetos, y en algunos casos, puede afectar áreas como el habla o la deglución. La discapacidad física, en esencia, limita la capacidad de una persona para moverse libremente y desenvolverse con autonomía en un mundo que a menudo presenta barreras arquitectónicas, sociales y actitudinales. Esta situación puede llevar a la exclusión y a la falta de oportunidades, lo que subraya la importancia de promover la inclusión y la accesibilidad para garantizar la plena participación de las personas con discapacidad física en todos los ámbitos de la vida.

El Observatorio Discapacidad Física (2016) define la discapacidad física motórica como una condición permanente e irreversible que restringe significativamente la capacidad de una persona para moverse con autonomía y libertad. Esta limitación puede afectar la totalidad del cuerpo o manifestarse en partes específicas, como la incapacidad para caminar, lo que impacta directamente en la movilidad y la realización de actividades cotidianas. La discapacidad física motórica se origina en una disfunción del sistema motriz, que abarca huesos, músculos, articulaciones y el control neurológico del movimiento, lo que conlleva a una pérdida de funcionalidad y una dependencia de ayudas técnicas o de la asistencia de otras personas para desenvolverse en su entorno.

1.4. Servidores públicos

La Secretaría de Educación Pública (2016) establece que un servidor público es un individuo que, al desempeñar un empleo, cargo o comisión bajo la autoridad del Estado, asume la responsabilidad de conducirse conforme a principios fundamentales como la legalidad, lealtad, honradez, imparcialidad y eficiencia. En esencia, esto significa que los servidores públicos son personas que trabajan en el ámbito estatal y tienen la importante misión de brindar servicios y actuar en beneficio de la sociedad en su conjunto. Su conducta debe estar guiada por principios éticos y legales que los definan como funcionarios elegidos por el gobierno para llevar a cabo actividades que promuevan el bienestar y el desarrollo de la comunidad a la que sirven.

López (2019) profundiza en la naturaleza del servidor público, describiéndolo como un individuo cuya labor trasciende lo meramente personal al desempeñar una función social vital. Este rol, también conocido como funcionario público o burócrata, se enmarca en el engranaje de la administración estatal, abarcando un amplio espectro de instituciones y servicios que tocan la vida cotidiana de los ciudadanos. Desde la gestión local en alcaldías y hospitales públicos, hasta la salvaguarda de la seguridad y el orden en cuerpos policiales, la formación de nuevas generaciones en colegios, la toma de decisiones en la presidencia y ministerios, la impartición de justicia en juzgados, la gestión de empresas públicas, la representación diplomática en embajadas y la respuesta a emergencias en cuerpos de bomberos, el servidor público es un pilar fundamental en la estructura y funcionamiento del Estado, garantizando el acceso a servicios esenciales y el cumplimiento de las funciones gubernamentales en beneficio de la sociedad.

1.5. Derechos laborales de las personas con discapacidad

La Defensoría del Pueblo (2016), subraya que la Ley Orgánica de Servicio Público establece un marco temporal específico para los contratos de servicios ocasionales. En concreto, estos contratos tienen una duración máxima inicial de doce meses, con la posibilidad de ser extendidos una única vez por un período adicional de hasta doce meses o hasta la conclusión del ejercicio fiscal en curso. Es importante destacar que la Defensoría del Pueblo también hace hincapié en la protección especial que la ley otorga a las personas con discapacidad en este ámbito. Para garantizar su derecho al trabajo, evitar la discriminación y promover su inclusión social, estas personas gozan de estabilidad laboral en el contexto de los servicios ocasionales.

Hernández (2015) destaca un importante avance en la concepción de la discapacidad en los últimos años, subrayando un cambio de paradigma fundamental. Anteriormente, la discapacidad se entendía predominantemente desde un modelo médico, enfocándose en la deficiencia y la necesidad de tratamiento o cura. Sin embargo, la autora señala una evolución hacia un enfoque de derechos humanos, donde la persona con discapacidad es reconocida como un individuo pleno, titular de derechos y obligaciones, al igual que cualquier otro ciudadano. Este enfoque promueve la igualdad de oportunidades y la plena participación social, buscando garantizar la protección y el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las personas con discapacidad. Se trata de un cambio significativo que trasciende la visión médica, poniendo el énfasis en la dignidad, la autonomía y la inclusión de estas personas en todos los ámbitos de la vida.

La Ley Orgánica de Discapacidades (2012), en su Artículo 45, protege de manera explícita el derecho fundamental de las personas con discapacidad a integrarse plenamente en el ámbito laboral. Este marco legal garantiza que estas personas tengan la oportunidad de acceder a un empleo remunerado en condiciones de igualdad, eliminando cualquier tipo de discriminación en los procesos de selección, contratación, promoción, capacitación y despido. De esta forma, la ley busca promover la inclusión y la participación activa de las personas con

discapacidad en la vida económica y social del país, reconociendo su valía y potencial productivo.

1.5.1. Inclusión laboral de las personas con discapacidad

El Artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2012), tal como lo describe el autor, establece un requisito fundamental para los empleadores en Ecuador: aquellos con 25 o más trabajadores deben reservar al menos el 4% de sus puestos permanentes para personas con discapacidad física. Esta obligación legal busca fomentar la inclusión laboral, garantizando que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades para acceder al mercado laboral y contribuir activamente en él. La ley reconoce que la inclusión, incluso en pequeños porcentajes, es crucial para eliminar las barreras que históricamente han impedido que las personas con discapacidad encuentren empleo. Por lo tanto, el autor subraya la importancia de que las instituciones implementen activamente estas normativas, facilitando no solo el acceso, sino también la permanencia de las personas con discapacidad en el mundo laboral.

Granizo (2016) subraya la importancia de la acción de protección como un hito en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad en Ecuador. Esta garantía legal no solo brinda amparo directo y eficaz a sus derechos, sino que también representa un avance significativo en la lucha contra la histórica invisibilización, exclusión y negación de derechos fundamentales que han sufrido estas personas, incluyendo el acceso a la educación, la salud y el trabajo. La Constitución ecuatoriana, al reconocer el derecho a la igualdad y no discriminación como un principio primordial, establece la obligación del Estado de tutelar la inclusión de las personas con discapacidad y promover el trabajo como un medio para alcanzar una vida digna y justa en el país.

1.5.2. Vulneración de los derechos laborales

La Dirección de Trabajo (2022) establece una definición precisa de los derechos vulnerados o lesionados en el ámbito laboral. Según este organismo, se produce una vulneración cuando el empleador, o cualquier persona que actúe en su nombre, lleva a cabo acciones o implementa medidas que restringen el ejercicio pleno de los derechos fundamentales del trabajador. Es crucial destacar que esta limitación debe carecer de una justificación adecuada, ser arbitraria o desproporcionada, o no respetar la esencia misma de dichos derechos. Esta conceptualización subraya la importancia de salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores y establece un marco para identificar y abordar situaciones en las que estos derechos puedan verse comprometidos en el contexto laboral.

Soria (2022) sostiene que la vulneración de los derechos laborales constituye una transgresión a los derechos fundamentales de los trabajadores, consagrados en la Constitución. A pesar de la existencia de leyes y normativas, tanto a nivel nacional como internacional, que buscan proteger estos derechos a través de convenios y acuerdos, en la práctica, estos derechos son frecuentemente ignorados o violados. Esta situación pone de manifiesto una preocupante discrepancia entre la teoría y la realidad, donde los trabajadores, a pesar de contar con un marco legal de protección, se ven expuestos a situaciones de abuso y explotación. La vulneración de los derechos laborales no solo afecta la dignidad y el bienestar de los trabajadores, sino que también socava la estabilidad social y económica de un país.

1.5.3. Vulneración de los derechos laborales de las personas con discapacidad física

Las Naciones Unidas (2023) advierten que la discriminación diaria que enfrentan las personas con discapacidad crea barreras significativas para su plena participación social en igualdad de condiciones. Esta discriminación se manifiesta en múltiples formas, desde la negación del acceso a la educación inclusiva y al empleo, hasta la restricción de su capacidad para vivir de forma

independiente en la comunidad. Además, a menudo se les priva de la protección social necesaria para acceder a la justicia, tomar decisiones informadas sobre su atención médica y ejercer derechos civiles fundamentales, como la capacidad de comprar y vender propiedades. La vulneración de los derechos de las personas con discapacidad física es particularmente evidente en el ámbito laboral, donde pueden enfrentar limitaciones en sus actividades o discriminación directa debido a su condición. Estas injusticias no solo afectan su bienestar individual, sino que también socavan el principio fundamental de la inclusión laboral, que busca garantizar que todas las personas, independientemente de sus capacidades, puedan disfrutar de los mismos derechos y oportunidades con igualdad y libertad.

1.6. Contratación de las personas con discapacidad física

La Ley Orgánica de Discapacidades (2012) establece en su Artículo 46 que el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, colaborando con la autoridad nacional competente en materia laboral, diseñará políticas integrales para facilitar el acceso al empleo de personas con discapacidad. Estas políticas abarcarán la formación para el trabajo, la inserción y reinserción laboral, la readaptación profesional y la reorientación ocupacional, entre otros aspectos relevantes. El objetivo final es garantizar que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades de acceder y desarrollarse en el ámbito laboral, promoviendo así su inclusión social y económica plena. Es decir, el proceso de contratación debe ser inclusivo y adaptado a las necesidades individuales de cada persona con discapacidad. Por ello la institución debe asegurarse que todas las etapas del proceso de contratación del empleado con discapacidad se encuentren en total organización bajo los principios de igualdad de oportunidades.

1.7. Pandemia COVID-19

De acuerdo con la información proporcionada por Mayo Clinic (2019), los coronavirus constituyen una extensa familia de virus capaces de desencadenar una variedad de enfermedades, que abarcan desde afecciones leves, como el resfriado común, hasta cuadros clínicos de mayor gravedad, como el síndrome respiratorio agudo grave (SARS) y el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS). Estos virus se caracterizan por su capacidad de infectar tanto a humanos como a animales. En el año 2019, se produjo un evento de gran relevancia en el ámbito de la salud pública: la identificación de un nuevo coronavirus como el agente causal de un brote epidémico que tuvo su origen en China. Este nuevo coronavirus, posteriormente denominado SARS-CoV-2, se propagó rápidamente a nivel global, dando lugar a la pandemia de COVID-19, una enfermedad que ha tenido un impacto significativo en la salud y la economía a escala mundial. Organizaciones líderes en el ámbito de la salud pública, como los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) de los Estados Unidos y la Organización Mundial de la Salud (OMS), han asumido un papel proactivo en el seguimiento y la gestión de la pandemia de COVID-19. A través de sus respectivos sitios web, estas entidades proporcionan actualizaciones constantes sobre diversos aspectos de la enfermedad, incluyendo las cifras de contagio, la evolución del virus y el panorama epidemiológico actual a nivel global. Además de su labor de vigilancia, estos grupos han desempeñado un papel crucial en la formulación de recomendaciones basadas en evidencia científica para la prevención y el tratamiento de la COVID-19, brindando así orientación esencial tanto a profesionales de la salud como al público en general en la lucha contra esta enfermedad.

1.7.1. Impacto del COVID-19 en el ámbito laboral

La Organización Internacional del Trabajo (2023) subraya el profundo impacto de la pandemia de COVID-19 en el mundo laboral, que va más allá de la crisis sanitaria. El cierre de empresas y la contracción económica han provocado despidos masivos, afectando los medios de subsistencia y el bienestar a largo plazo de millones de personas. La pandemia también ha generado cambios drásticos en las dinámicas laborales, incluyendo despidos intempestivos, paralización de sectores, modificaciones en los horarios de trabajo, recortes de personal e incluso discriminación. Estos desafíos han forzado a instituciones, organizaciones y empresas a adaptarse, a menudo dejando de lado normas establecidas, lo que ha generado una transformación profunda en el panorama laboral global.

Capítulo II.

2. Marco Jurídico

2.1. Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República (2008) en el artículo 33 define al trabajo como un derecho y un deber social, como la fuente de realización personal y la base de la economía, de tal manera que es el Estado quien está obligado a garantizar y proteger a las personas trabajadoras, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones y el desempeño de un trabajo saludable; el derecho al trabajo se constituye en una necesidad humana que obligatoriamente debe ser tutelada por el Estado, mediante el incentivo de políticas públicas que estimulen al trabajo a través de todas sus modalidades, así como también a través de la protección de los derechos laborales de los trabajadores, debiendo cumplirse con lo establecido en el artículo 3 de la Constitución, que dispone que son deberes primordiales del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales; es decir, que de ninguna manera y bajo ningún concepto, el estado puede desamparar a los trabajadores y se encuentra en la obligación constante de tutelar los derechos que por ley les asisten (pág. 17).

2.2. Ley Orgánica de Discapacidades

El artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) menciona que las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. Por ello determinar si sufrieron algún tipo de vulneración u omisión de las garantías de cuidarlos y respetarlos como lo establece el Reglamento de Ley Suprema es de suma importancia para el desarrollo de nuestra investigación.

El mismo cuerpo normativo en su Art. 45 menciona que las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo (LOD, 2012, pág. 12).

Además el Reglamento a La Ley Orgánica de Discapacidades (2017) en su artículo 12, menciona que la autoridad nacional de trabajo es competente para

poder dar cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral y aplicar las sanciones a lo establecido en la Ley. Pasarán a formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento (pág. 4).

Capítulo III.

3. Metodología de la investigación

3.1. Modalidad de estudio

Este trabajo de investigación se desarrolló bajo la modalidad de estudio exploratoria y de campo buscando información necesaria para cumplir con los objetivos establecidos. Para el desarrollo de la modalidad exploratoria se optó por utilizar material bibliográfico que permita encontrar las definiciones, conceptos, procesos, normas y códigos sobre los derechos de los servidores públicos con discapacidad física y sus derechos laborales. Seguido de la modalidad de campo que se desarrolló a través de encuestas y entrevistas aplicadas a los empleados con discapacidad física de las instituciones públicas Hospital Rodríguez Zambrano, Empresa Pública Municipal Movilidad de Manta-EP, Gobierno Autónomo Descentralizado de Chone, Gobierno Autónomo Descentralizado de Manta, CNEL EP, Dirección Distrital de Educación Chone, para obtener información relacionada con el tema en cuestión. Además se realizó la búsqueda de un proceso judicial sobre el tema en cuestión del año 2019-2020.

3.2. Tipo de investigación

El proyecto de investigación se considera del tipo analítica, descriptiva, cuantitativa y cualitativa puesto que se procedió a analizar el problema de investigación sobre la vulneración de los derechos de los servidores públicos con discapacidad y comprender a través de la descripción de los derechos laborales de los discapacitados si existe vulneración de alguna de ellos dentro de las instituciones públicas.

3.3. Técnicas

3.3.1. Descriptiva

Con la técnica descriptiva se establecieron las definiciones, conceptos, procesos, normas y códigos de los derechos laborales, la vulneración de los derechos de las personas con discapacidad y sus efectos en el ámbito laboral.

3.3.2. Analítica

Con la técnica analítica se procedió a comprender el material bibliográfico recopilado, de tal forma que se pudo conocer los derechos de los servidores públicos con discapacidad física y el efecto de su vulneración en el ámbito laboral.

3.3.3. Cuantitativa

Según Tamayo (2007) define que la metodología cuantitativa se utiliza para realizar la recolección y el análisis de datos que sirven para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

Esta técnica se basó en la aplicación de entrevistas dirigidas públicas Hospital Rodríguez Zambrano, Empresa Pública Municipal Movilidad de Manta-EP, Gobierno Autónomo Descentralizado de Chone, Gobierno Autónomo Descentralizado de Manta, CNEL EP, Dirección Distrital de Educación Chone.

3.3.4. Cualitativa

Según Piza Burgos (2019) menciona que la metodología de la investigación cualitativa tiene gran relevancia en la investigación aunque sus métodos y técnicas son usados con mayor frecuencia en las ciencias del comportamiento social y humano.

Esta técnica se utilizó en la tabulación de las encuestas realizadas a los empleados de las instituciones públicas, analizando cada uno de los hechos y situaciones ocurridos durante la pandemia Covid-19.

3.4. Materiales

Los materiales utilizados en el presente proyecto de investigación fueron:

- Material bibliográfico, obtenido a través de informes, sitios web, artículos y códigos.
- Expediente judicial de una sentencia laboral.

- Encuestas físicas de autoría propia con preguntas cerradas para las instituciones públicas seleccionadas.
- Entrevistas con preguntas abiertas de autoría propia
- Dispositivo móvil para la grabación de las entrevistas

3.5. Población

Para la investigación de campo se tomó como población a las instituciones públicas de Manabí, el públicas Hospital Rodríguez Zambrano, Empresa Pública Municipal Movilidad de Manta-EP, Gobierno Autónomo Descentralizado de Chone, Gobierno Autónomo Descentralizado de Manta, CNEL EP, Dirección Distrital de Educación Chone.

Hospital Rodríguez Zambrano: Esta institución pública se dedica a la atención médica he implementa varios servicios y aplicaciones para mejorar la atención de los pacientes. El hospital ofrece una variedad de servicios médicos y ha recibido críticas positivas por su atención al paciente.

Empresa Pública Municipal Movilidad de Manta-EP: Esta es una entidad encargada de gestionar y regular el tránsito y transporte terrestre en Manta. Trabaja para un sistema de movilidad eficiente, eficaz y responsable en el Cantón Manta.

Gobierno Autónomo Descentralizado de Chone: Esta es la entidad de gobierno que administra el cantón de Chone de forma autónoma al gobierno central. Ofrece varios servicios en línea para facilitar los trámites y servicios institucionales.

Gobierno Autónomo Descentralizado de Manta: Esta es la entidad de gobierno que administra el cantón de Manta de forma autónoma al gobierno central. Ofrece varios servicios en línea y trabaja en varios proyectos estratégicos para el desarrollo de Manta.

CNEL EP (Corporación Nacional de Electricidad): Esta es una empresa pública estratégica que se encarga de brindar el servicio público de distribución

y comercialización de energía eléctrica en Ecuador. Ofrece varios servicios en línea para facilitar la gestión de los servicios eléctricos

3.6. Muestra

Para determinar la muestra se utilizó el método por conveniencia en donde se determinó encuestar a 20 servidores públicos con discapacidad física de igual o superior al 30% de las instituciones públicas seleccionadas. Seguido de una entrevista a 2 empleados del Dirección de Distrito de Educación Chone.

La muestra por conveniencia se elige de acuerdo con las necesidad e interés del investigador, le permite elegir de manera arbitraria cuántos participantes puede haber en el estudio (Vehovar et al. 2016).

Según los autores, se entiende que el muestreo por conveniencia es la forma de determinar por propia decisión del investigador a quienes desea encuestar para llevar a cabo su investigación.

3.7. Procesamiento de la información

Para poder interpretar la información recopilada se realizó la respectiva tabulación y se interpretó cada respuesta obtenido a través de un análisis de datos para conocer la experiencia de los servidores públicos con discapacidad de igual o superior al 30% durante la pandemia Covid-19 respecto a sus derechos laborales.

Capítulo IV.

4. Análisis de los hallazgos/resultados

4.1. Encuestas

4.1.1. Encuesta dirigida a los servidores públicos con discapacidad física.

Preguntas.

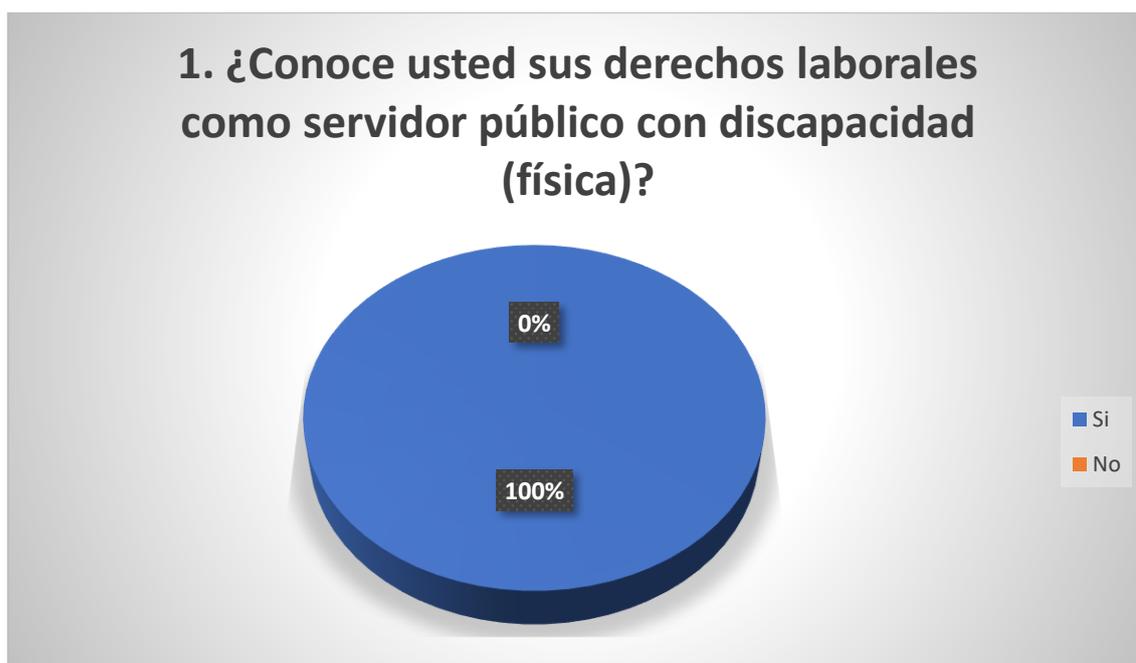
1. ¿Conoce usted sus derechos laborales como servidor público con discapacidad (física)?
 - a. Si
 - b. No

Tabla 1. ¿Conoce usted sus derechos laborales como servidor público con discapacidad (física)?

Opciones	Respuesta	Porcentaje
A. Si	20	100%
B. No	0	0%
Total	20	100%

Nota. Elaboración propia del autor.

Gráfico 1. ¿Conoce usted sus derechos laborales como servidor público con discapacidad (física)?



Nota. Elaboracion propia del autor.

Análisis: En la pregunta 1, se ha logrado determinar que los servidores públicos con discapacidad física encuestados conocen sus derechos laborales y están al tanto de las regulaciones que se contemplan para su estabilidad laboral y derecho al trabajo.

2. ¿Considera usted que fue afectado en ámbito salarial y de suspensión laboral por su discapacidad física durante la pandemia de Covid-19?

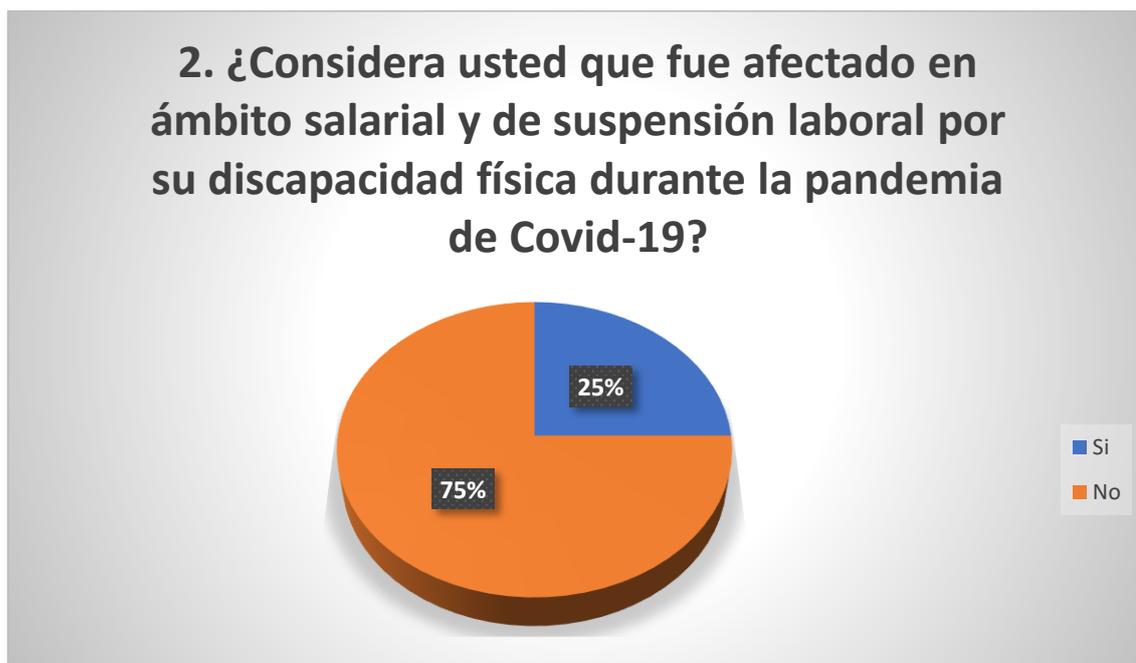
- a. Si
- b. No

Tabla 2. ¿Considera usted que fue afectado en ámbito salarial y de suspensión laboral por su discapacidad física durante la pandemia de Covid-19?.

Opciones	Respuesta	Porcentaje
A. Si	5	25%
B. No	15	75%
Total	20	100%

Nota. Elaboracion propia del autor.

Gráfico 2. ¿Considera usted que fue afectado en ámbito salarial y de suspensión laboral por su discapacidad física durante la pandemia de Covid-19?



Nota. Elaboracion propia del autor.

Análisis: En la pregunta 2, se ha logrado determinar que el 75% de los empleados respondieron que durante la pandemia de Covid-19 no tuvieron problemas respecto a su sueldo o suspensiones. Por otro lado al menos un 25% respondieron que si se vieran afectados por suspensiones, menos por falta de sueldo.

3. ¿Durante la pandemia de Covid-19 su empleador le comento o sugirió que abandonara su puesto de trabajo sin motivo alguno?

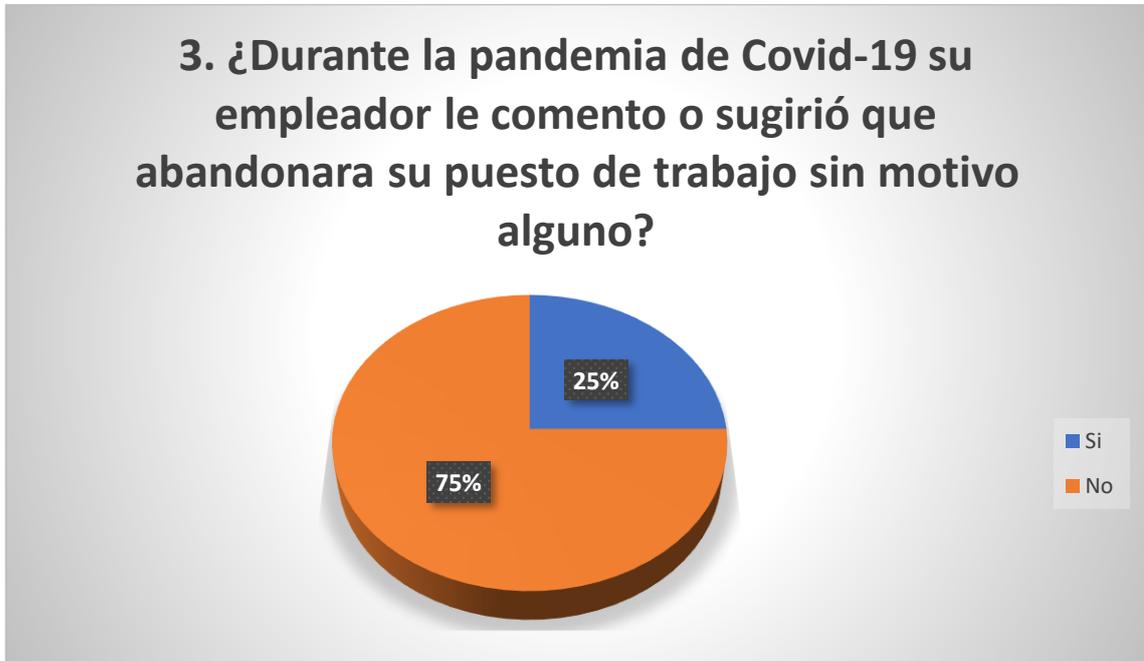
- a. Si
- b. No

Tabla 3. ¿Durante la pandemia de Covid-19 su empleador le comento o sugirió que abandonara su puesto de trabajo sin motivo alguno?

Opciones	Respuesta	Porcentaje
A. Si	5	25%
B. No	15	75%
Total	20	100%

Nota. Elaboracion propia del autor.

Gráfico 3. ¿Durante la pandemia de Covid-19 su empleador le comento o sugirió que abandonara su puesto de trabajo sin motivo alguno?



Nota. Elaboracion propia del autor.

Análisis: En la pregunta 3, se ha logrado determinar que el 75% de los servidores públicos con discapacidad no fue incitado o no lo mencionaron en ningún momento sobre abandonar su puesto o lugar de trabajo, por lo tanto se determina que no ha existido vulneración de derechos. Por otro lado una minoría correspondiente al 25% de los servidores públicos, comentan que si les sugirieron hacerlo.

4. ¿Considera usted que en su trabajo lo han ayudado con las medidas necesarias de sus discapacidad física para su desempeño laboral durante la pandemia?

- a. Si
- b. No

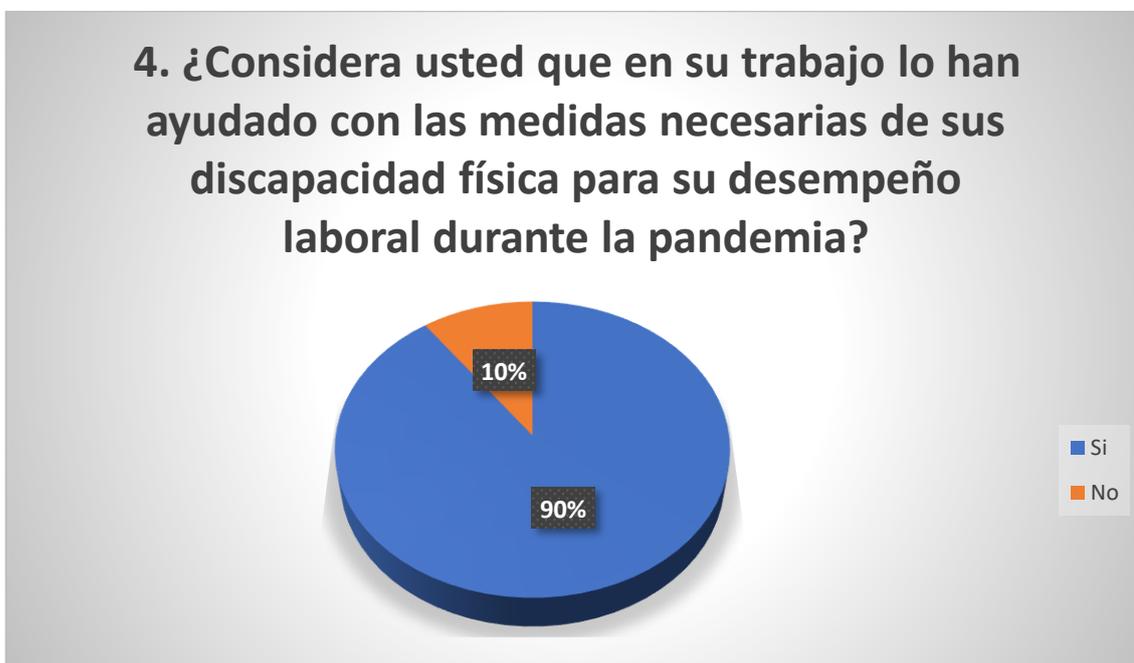
Tabla 4. ¿Considera usted que en su trabajo lo han ayudado con las medidas necesarias de sus discapacidad física para su desempeño laboral durante la pandemia?

Opciones	Respuesta	Porcentaje
A. Si	18	90%

B. No	2	10%
Total	20	100%

Nota. Elaboracion propia del autor.

Gráfico 4. ¿Considera usted que en su trabajo lo han ayudado con las medidas necesarias de sus discapacidad física para su desempeño laboral durante la pandemia?



Nota. Elaboracion propia del autor.

Análisis: En la pregunta 4, se ha logrado determinar que a los servidores públicos en sus instituciones el 90% de ellos han recibido las medidas y comodidad necesaria para su desempeño debido a su discapacidad física. Solo el 10% de ellos consideran que no han tenido esta prioridad como personas con discapacidad física.

5. ¿Considera usted que ha contado con las adecuaciones estructurales y tecnológicas para el correcto desarrollo de su trabajo durante la pandemia?

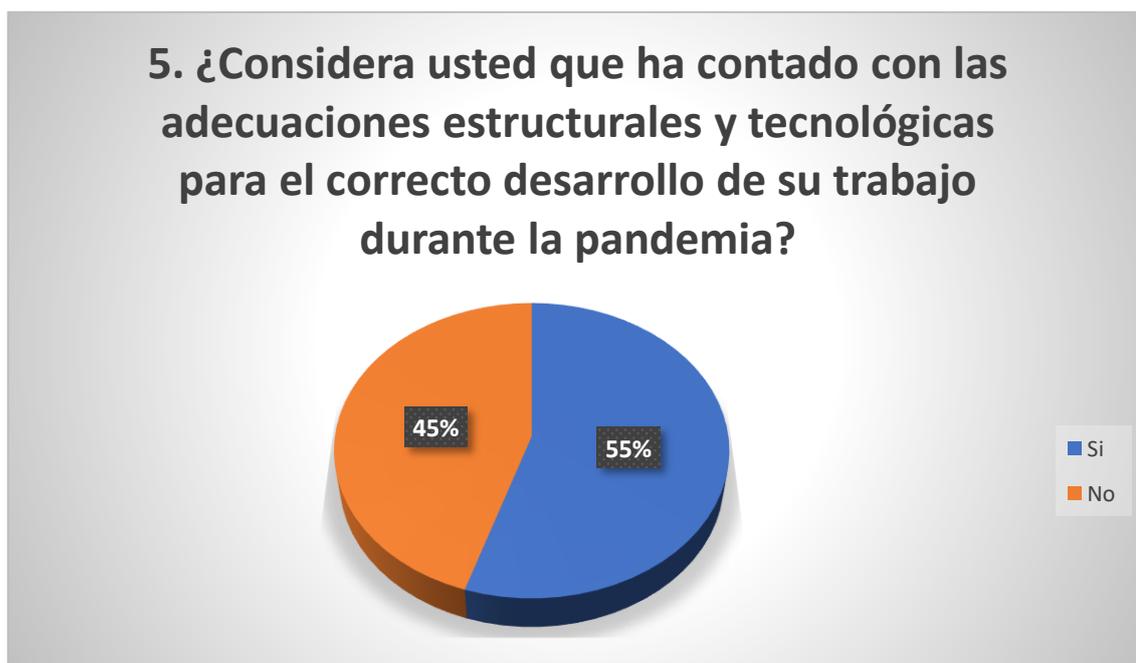
- a. Si
- b. No

Tabla 5. ¿Considera usted que ha contado con las adecuaciones estructurales y tecnológicas para el correcto desarrollo de su trabajo durante la pandemia?

Opciones	Respuesta	Porcentaje
A. Si	11	55%
B. No	9	45%
Total	20	100%

Nota. Elaboracion propia del autor.

Gráfico 5. ¿Considera usted que ha contado con las adecuaciones estructurales y tecnológicas para el correcto desarrollo de su trabajo durante la pandemia?



Nota. Elaboracion propia del autor.

Análisis: En la pregunta 5, se ha logrado determinar que el 55% de los servidores públicos con discapacidad, han recibido los materiales y herramientas para su desempeño en el trabajo, lo que ayudaría a llevar a cabo el alcance los objetivos para le institución pública. Por otro lado el 45% responde que no cuentan con la tecnología suficientes o adecuaciones estructurales adecuadas para desarrollar sus actividades diarias de forma correcta,

6. ¿Considera que otros servidores públicos con discapacidad física han sido víctima de vulneraciones de derechos laboral por su condición durante la pandemia?

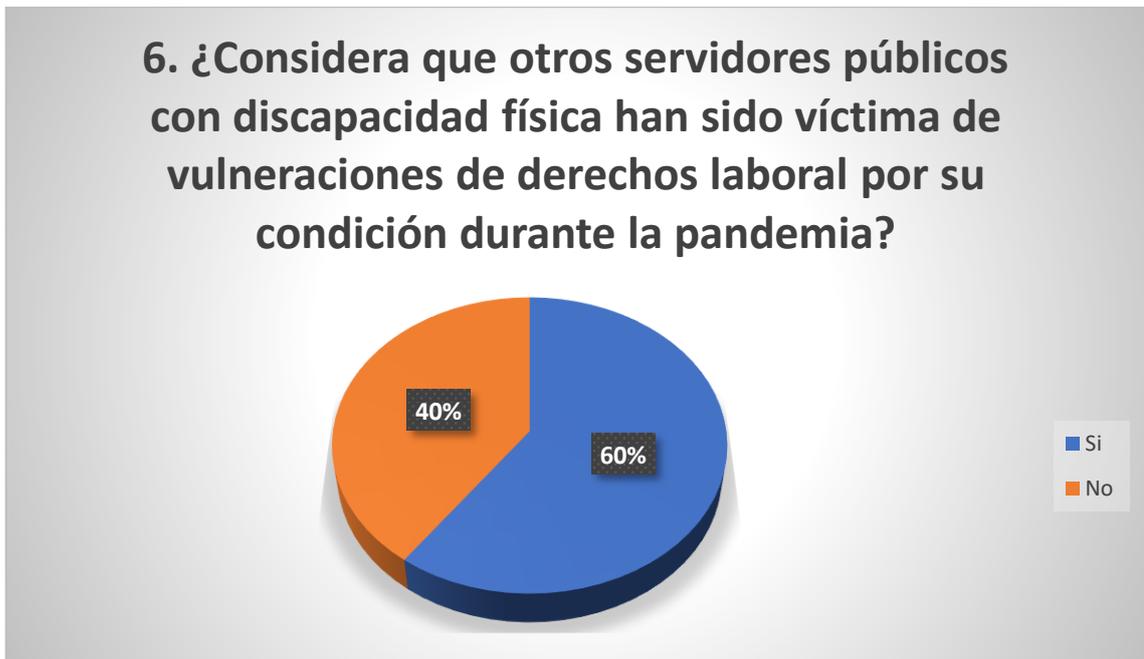
- a. Si
- b. No

Tabla 6. ¿Considera que otros servidores públicos con discapacidad física han sido víctima de vulneraciones de derechos laboral por su condición durante la pandemia?

Opciones	Respuesta	Porcentaje
A. Si	12	60%
B. No	8	40%
Total	20	100%

Nota. Elaboracion propia del autor.

Gráfico 6. ¿Considera que otros servidores públicos con discapacidad física han sido víctima de vulneraciones de derechos laboral por su condición durante la pandemia?



Nota. Elaboracion propia del autor.

Análisis: En la pregunta 6, se ha logrado determinar que el 60% de los encuestados, correspondientes a la mayoría consideran que si ha existido vulneración de los derechos laborales a otros compañeros, por la situación en la

que se encuentra, esto comprende discriminación laboral y la no inclusión. Por otro lado el 40% de ellos responden que existe un excelente ambiente laboral libre de violación a los derechos laborales.

7. ¿Considera que el sueldo que se les paga a los servidores públicos con discapacidad física es igualitario y permite cubrir todas sus necesidades?

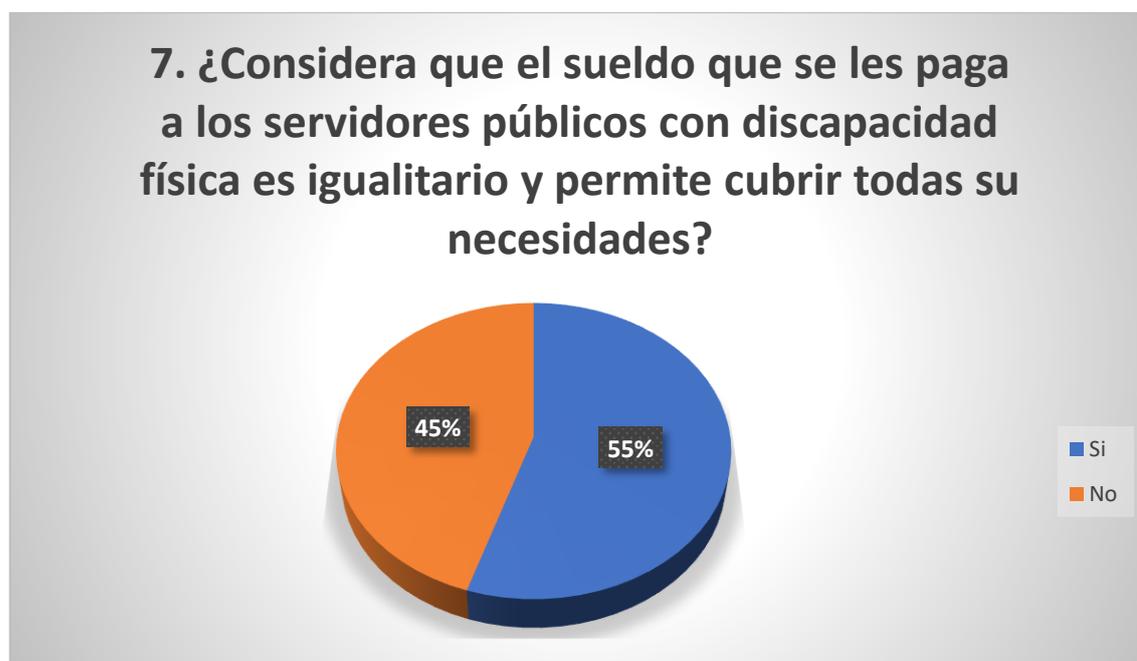
- a. Si
- b. No

Tabla 7. ¿Considera que el sueldo que se les paga a los servidores públicos con discapacidad física es igualitario y permite cubrir todas sus necesidades?

Opciones	Respuesta	Porcentaje
A. Si	11	55%
B. No	9	45%
Total	20	100%

Nota. Elaboración propia del autor.

Gráfico 7. ¿Considera que el sueldo que se les paga a los servidores públicos con discapacidad física es igualitario y permite cubrir todas sus necesidades?



Nota. Elaboración propia del autor.

Análisis: En la pregunta 7, se ha logrado determinar que el 55% de los encuestados, mencionan que el sueldo que se les da a ellos, incluyendo a casusa su discapacidad su cubre todos los gastos necesarios, por otro lado el 45% de ellos mencionan que no cubren sus gastos y consideran que no es igualitario al resto que ganan sus demás compañeros sin aquella discapacidad.

8. ¿Considera que la institución pública donde labora aplica correctamente las normas de la Ley Orgánica de Discapacidades su Reglamento y otros derechos laborales de las personas con discapacidad?

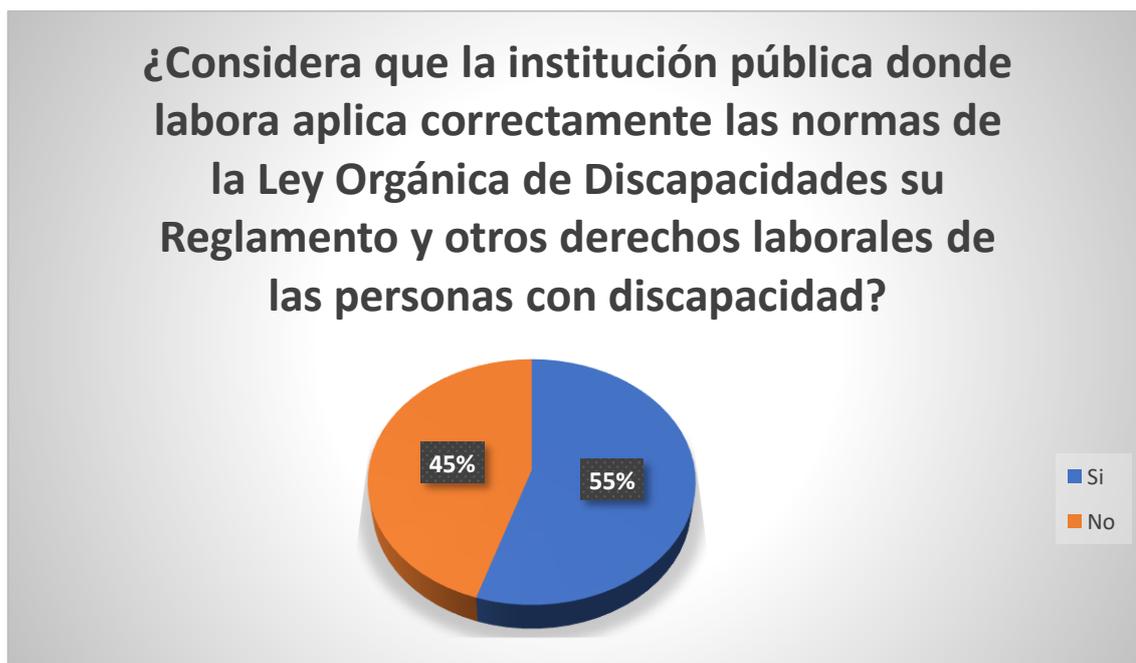
- a. Si
- b. No

Tabla 8. ¿Considera que la institución pública donde labora aplica correctamente las normas de la Ley Orgánica de Discapacidades su Reglamento y otros derechos laborales de las personas con discapacidad?

Opciones	Respuesta	Porcentaje
A. Si	11	55%
B. No	9	45%
Total	20	100%

Nota. Elaboracion propia del autor.

Gráfico 8. ¿Considera que la institución pública donde labora aplica correctamente las normas de la Ley Orgánica de Discapacidades su Reglamento y otros derechos laborales de las personas con discapacidad?



Nota. Elaboracion propia del autor.

Análisis: En la pregunta 8, se ha logrado determinar que el 55% de los encuestados, mencionan que sus instituciones públicas aplican correctamente las regulaciones para las personas con discapacidad, según lo que establece la Ley Orgánica de Discapacidades. Por otro lado el 45% de ellos mencionan que no lo hacen por lo que se sienten propensos a que se les vulnere sus derechos.

9. ¿Está de acuerdo que se deberían implementar normas más específicas que protejan los derechos laborales de las personas con discapacidad física?

- a. Si
- b. No

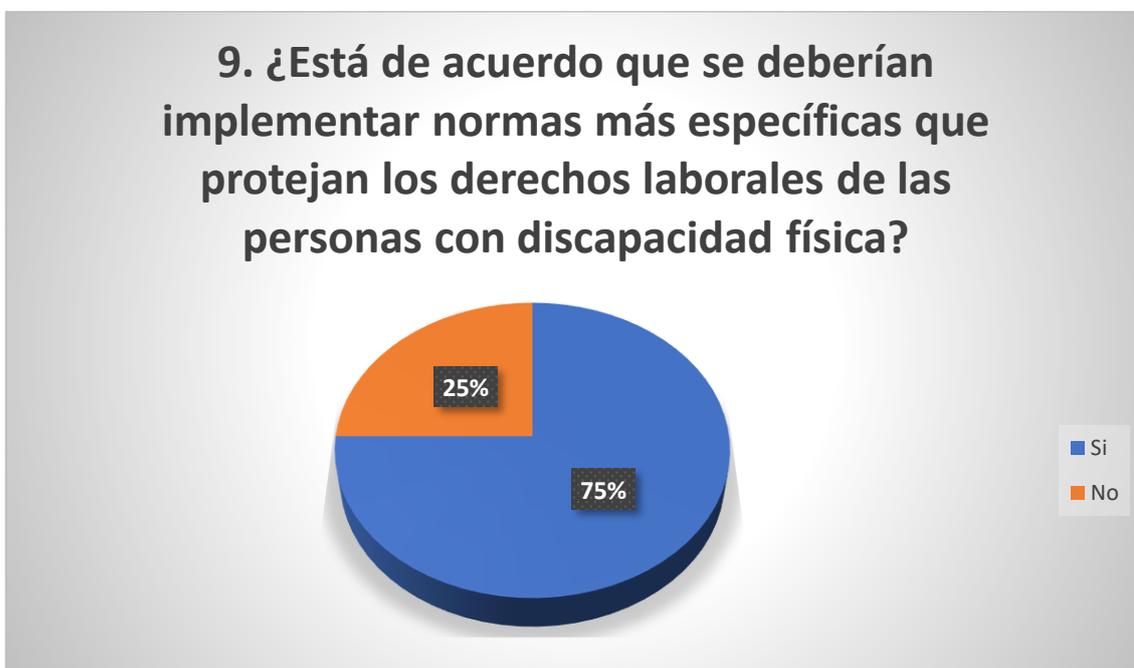
Tabla 9. ¿Está de acuerdo que se deberían implementar normas más específicas que protejan los derechos laborales de las personas con discapacidad física?

Opciones	Respuesta	Porcentaje
A. Si	15	75%
B. No	5	25%

Total	20	100%
--------------	----	------

Nota. Elaboracion propia del autor.

Gráfico 9. ¿Está de acuerdo que se deberían implementar normas más específicas que protejan los derechos laborales de las personas con discapacidad física?



Nota. Elaboracion propia del autor.

Análisis: El 75% de los encuestados, responden que si considera que se deberían implementar mejores medidas para las personas con discapacidad física, puesto que esto ayudaría a brindarles mejores ayudas o a tomar mejores medidas que permitan un buen desempeño y garanticen su estabilidad laboral.

10. ¿Está de acuerdo que el Estado realiza capacitaciones a las instituciones públicas sobre el ámbito laboral para las personas con discapacidad?

- a. Si
- b. No

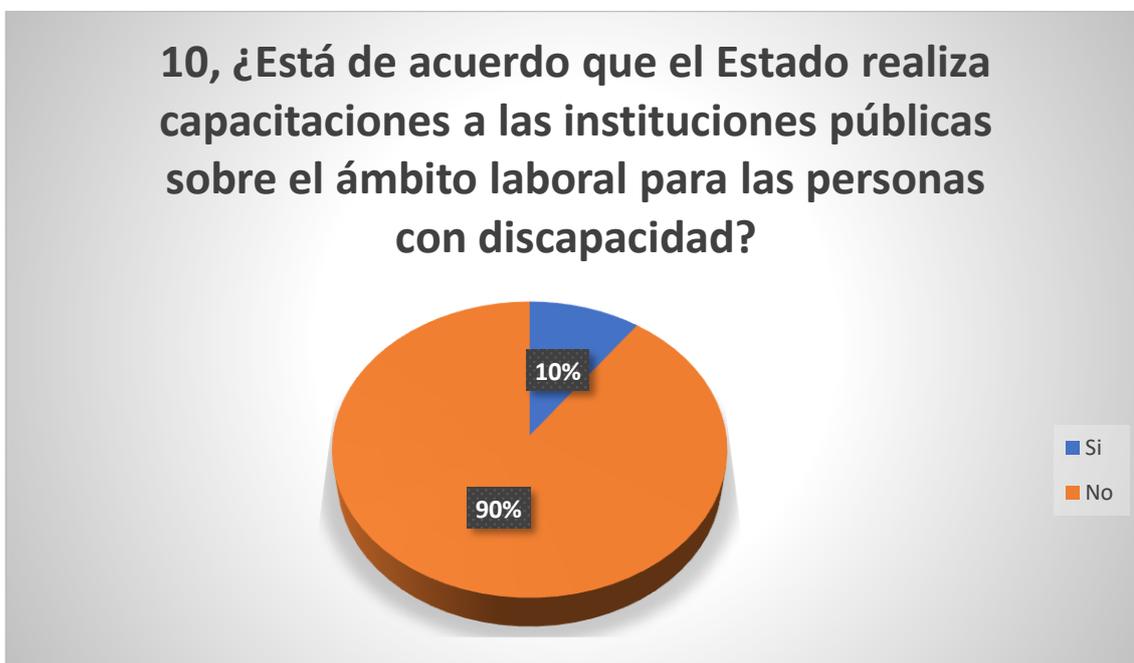
Tabla 10. ¿Está de acuerdo que el Estado realiza capacitaciones a las instituciones públicas sobre el ámbito laboral para las personas con discapacidad?

Opciones	Respuesta	Porcentaje
A. Si	2	10%

B. No	18	90%
Total	20	100%

Nota. Elaboracion propia del autor.

Gráfico 10. ¿Está de acuerdo que el Estado realiza capacitaciones a las instituciones públicas sobre el ámbito laboral para las personas con discapacidad?



Nota. Elaboracion propia del autor.

Análisis: En la pregunta 10, se ha logrado determinar que el Estado no realiza capacitaciones a la instituciones publica sobre las personas con discapacidad física, por lo que se recomendaría realizarla con prioridad.

4.2. Entrevistas

4.2.1. Entrevista dirigida al personal de TTHH

Nombre: Lic. Betsy Posligua Villegas

Cargo: Analista de regulación del Distrito de Chone

Discapacidad: Dificultad para caminar a un 38% por falta de calcio en los huesos

1. ¿De qué forma usted fue seleccionada para trabajar en su puesto?

Cuando hubo la citación de partida de la Dirección de Educación, a los servidores públicos que trabajábamos en los colegios nos designaron a cada uno a un lugar específico, acorde a nuestras capacidades.

2. ¿Qué tipo de contrato usted tiene actualmente?

Nombramiento

3. ¿Conoce cuál es el proceso que se lleva a cabo dentro de la Dirección Distrital de Educación Chone?

En mi caso, fue a través de un memorándum a través de mi correo electrónico, en donde me notificaron que fui trasladada a la Dirección Distrital

4. ¿Su aplicación al ámbito laboral, como fue centrada en su puesto?

Fue por concurso de merecimiento

5. ¿Existió alguna vulneración de sus derechos en el ciclo de la pandemia?

No, no tuve ningún inconveniente

6. ¿Cuáles fueron los requisitos que solicitaron en su hoja de vida?

Tuve que dar un sinnúmero de pruebas para aplicarlas en mi hoja de vida

7. ¿Su sueldo salarial es de cuánto?

Mi sueldo es de \$986

8. ¿Durante pandemia se realizó la contratación de personal con discapacidad física?

No durante ese ciclo no se realizó ninguna contratación

9. ¿Durante que tiempo ha tenido su discapacidad física?

Se dio antes de la pandemia, por razones de salud, es decir pérdida del calcio en los huesos.

Nombre: Mariam Dueñas Zambrano

Cargo: Directora del Departamento de Talento Humano

Discapacidad: Discapacidad física del 30%

1. ¿Cuál es su función y hasta donde llegan sus competencias?

Mi función, es selección de personal, cambios administrativos, la autorización de los pagos para los docentes

2. ¿Cuál fue el proceso o la forma que se llevó a cabo para su contratación?

Fue por nombramiento definitivo, más adelante se nos otorgó un carnet de discapacidad por nuestra situación.

3. ¿Ha existido la vulneración de los derechos de los trabajadores con discapacidad durante el ciclo de la pandemia?

Jamás se les ha faltado el respeto a los compañeros, ni se les ha vulnerado los derechos.

4. ¿Cuántas personas con discapacidad física trabajan aquí?

Somos en total 5 personas

5. ¿Se ha realizado la contratación de personal con discapacidad física durante el ciclo de la pandemia?

El Gobierno no ha dado acceso para que se realice la contratación de personas con discapacidad física.

6. ¿Cuáles son las principales funciones de las personas con discapacidad física dentro del Distrito?

Llevan el análisis de programas de computadora, son puesto cómodos y accesibles para ellos.

7. ¿De cuánto es el sueldo de las personas con discapacidad física que laboran en el Distrito?

Dependiente de su título, su nombramiento y valoración

8. ¿Cómo considera que se siente las personas con discapacidad física dentro de su trabajo?

Se siente totalmente cómodos y trabajando de forma muy acogibles.

4.3. Análisis de los datos obtenidos

De los datos obtenidos, se ha logrado determinar que si ha existido vulneración de los derechos laboral en cuestión de discriminación o suspensión dentro de las instituciones públicas, pero en una pequeña minoría. Por otro lado, se establece que los servidores públicos con discapacidad dentro de ellas, mantienes buenos materiales de trabajo e incluso algunos cuentan con la aplicación de medidas eficaces para su situación, que les permite desenvolverse dentro de su trabajo.

De las entrevistas proporcionadas también se desprende que los servidores públicos han llegado a sus puesto por nombramiento definitivo, se comprende que algunos de ellos han adquirido sus discapacidad durante el trabajo por problemas de salud y se les ha ayudado por su condición.

4.4. Análisis del caso laboral

Caso: Sentencia de primera instancia causa 23281-2021-012301 (Jurídico , 2022).

Resumen del caso:

La sentencia de primera instancia causa 23281-2021-012301, que resuelve una acción de protección presentada por tres profesionales de la salud pública con discapacidad física que denunciaron que no fueron incluidos en el proceso de otorgamiento de nombramientos definitivos establecidos en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, lo que vulneró sus derechos a la seguridad jurídica, la estabilidad laboral, la igualdad y la no discriminación.

Los demandantes alegaron que la autoridad nominadora del Distrito de Salud CZ423D01 vulneró sus derechos constitucionales a la seguridad jurídica, la estabilidad laboral, la igualdad y la no discriminación, al omitir incluirlos en el proceso de nombramientos definitivos, que debía realizarse en el plazo de seis meses posteriores a la entrada en vigor de la ley, es decir, hasta el 22 de diciembre de 2020.

El juez de garantías jurisdiccionales acogió la demanda y ordenó que se les otorgue los nombramientos definitivos en el plazo de 15 días, así como el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde el 22 de diciembre de 2020 hasta la fecha de ejecución de la sentencia.

El juez fundamentó su decisión en los principios constitucionales de supremacía de la Constitución, progresividad de los derechos, favorabilidad al trabajador, igualdad y no discriminación, y en la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre la estabilidad laboral de los servidores públicos.

Análisis del caso:

La sentencia determinada por el juez es justa y acertada, ya que reconoce los derechos de los profesionales de la salud pública con discapacidad física que trabajaron durante la pandemia del COVID 19 y que no fueron incluidos en el proceso de otorgamiento de nombramientos definitivos establecidos en la Ley

Orgánica de Apoyo Humanitario, lo que se considera una vulneración a sus derechos.

Por otro lado, se determina que la autoridad nominadora del Distrito de Salud CZ423D01 actuó de forma arbitraria e ilegal al omitir incluir a los demandantes en el proceso de nombramientos definitivos, que debía realizarse en el plazo de seis meses posteriores a la entrada en vigor de la ley, es decir, hasta el 22 de diciembre de 2020, temporada de Covid-19.

Cabe recalcar que los demandantes tenían derecho a la seguridad jurídica, la estabilidad laboral, la igualdad y la no discriminación, y que estos derechos fueron vulnerados por la autoridad nominadora al no cumplir con lo dispuesto en la ley y en la Constitución.

Por ello, el juez de garantías jurisdiccionales fundamentó bien su decisión en los principios constitucionales de supremacía de la Constitución, progresividad de los derechos, favorabilidad al trabajador, igualdad y no discriminación, y en la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre la estabilidad laboral de los servidores públicos.

La orden del juez de que se les otorgue los nombramientos definitivos a los demandantes en el plazo de 15 días, así como el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde el 22 de diciembre de 2020 hasta la fecha de ejecución de la sentencia, es carácter justo para los trabajadores.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Dentro del presente proyecto de investigación se llegaron a las siguientes conclusiones, respondiendo a los objetivos específicos:

La Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza los derechos de las personas con discapacidad física, así como su inclusión social, laboral y educativa. Estos derechos se desarrollan y regulan en la LOSEP, el Código del Trabajo y la Ley de Discapacidades, que establecen normas y principios para la protección, promoción y atención integral de las personas con discapacidad física. Entre estas normas se encuentran la reserva de plazas, la estabilidad laboral, la no discriminación, la accesibilidad, la adaptación razonable y la participación ciudadana.

Los procesos de contratación de las instituciones públicas para personas con discapacidad física de igual o superior al 30% durante la pandemia año 2019-2020 se realizaron de acuerdo con lo dispuesto en la LOSEP y la Ley de Discapacidades, que establecen que el 4% de las plazas vacantes deben ser destinadas a personas con discapacidad. Los procesos se llevan a cabo, por la valoración y capacitaciones a los empleados, dependiendo de su perfil.

Según las encuestas realizada se logró determinar que a los servidores públicos con discapacidad se les vulneraron sus derechos durante el ciclo de la pandemia en sus cargos en las instituciones al no existir un buen ambiente laboral o que sean suspendidos por su condición, lo que deriva a una clara discriminación, según se desprende de las respuestas y las evidencias recabadas en la investigación.

Se logró determinar que existe una sentencia de primera instancia con número de causa 23281-2021-012301, que resuelve una acción de protección presentada por tres profesionales de la salud pública que denunciaron que no fueron incluidos en el proceso de otorgamiento de nombramientos definitivos establecidos en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, lo que vulneró sus

derechos a la seguridad jurídica, la estabilidad laboral, la igualdad y la no discriminación.

Recomendaciones

Recomendar al Estado ecuatoriano que fortalezca los mecanismos de control y seguimiento de los procesos de contratación de personas con discapacidad física en las instituciones públicas, para garantizar el cumplimiento de la normativa vigente y evitar posibles actos de discriminación o vulneración de derechos.

Recomendar a las instituciones públicas que implementen medidas de prevención, protección y atención a los servidores públicos con discapacidad física durante la pandemia, tales como: facilitar el teletrabajo, proveer de equipos de bioseguridad, brindar apoyo psicológico, realizar ajustes razonables y garantizar la accesibilidad a los servicios e instalaciones.

Recomendar a los profesionales de la salud pública que se sientan afectados por el proceso de otorgamiento de nombramientos definitivos que acudan a las instancias judiciales competentes para hacer valer sus derechos, y que soliciten la ejecución de la sentencia favorable que reconoce su derecho a la estabilidad laboral y a la no discriminación.

Recomendar a la sociedad civil que se involucre activamente en la defensa y promoción de los derechos de las personas con discapacidad física, especialmente en el ámbito laboral, mediante la denuncia de las irregularidades que se presenten, la difusión de la información relevante y la participación en los espacios de diálogo y concertación con las autoridades.

Bibliografía

- Antezana De Guzman, P. (2012). Historia del Derecho Laboral . *Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, v.5 n.5.
- Boza Pró, G. (2014). Seguimiento, evolucion y consolidacion del derecho del trabajo. *Dialnet*.
- Briceño Fernandez, E. N. (2022). *La vulneración de derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad en el contexto de la pandemia generada por la COVID-19, durante los periodos 2020 – 2021*.
- Campoverde, S. E. (2022). Impacto causado en los derechos laborales del trabajador ecuatoriano, por la pandemia Covid-19. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*.
- Chiriboga Izquieta, H. G., Elizabeth, J., & Toscanini Sequeira, P. M. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista Universidad y Sociedad*, vol.10 no.1.
- COCEMFE. (2013). *Discapacidad fisica y organica*. <https://www.cocemfe.es/informate/discapacidad-fisica-organica/#:~:text=La%20discapacidad%20f%C3%ADsica%20hace%20referencia,presenta%20severas%20limitaciones%20y%20barreras>.
- Constitucion, A. N. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador* . Quito: Lexis.
- Defensoria del Pueblo. (29 de Enero de 2016). *Se protege derecho al trabajo de persona con discapacidad en Pastaza*. <https://www.dpe.gob.ec/se-protege-derecho-al-trabajo-de-persona-con-discapacidad-en-pastaza/#:~:text=La%20misma%20Ley%2C%20se%20B1ala%20que,discriminaci%C3%B3n%20y%20su%20desarrollo%20social>.
- Delgado Hurtado, H. (2021). *La vulneracion del derecho al trabajo por la reduccion de la jornada laboral establecida en el articulo 20 de la Ley*

Humanitaria. Santo Domingo: Universidad Regional Autonoma de los Andes.

Dirección del trabajo. (07 de Octubre de 2021). *¿Cuándo se entienden vulnerados los derechos y garantías de los trabajadores (as)?* <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103245.html#:~:text=Se%20entienden%20vulnerados%20o%20lesionados,respeto%20a%20su%20contenido%20esencial>.

Escobar Paredes, S. P. (2015). *Obligaciones del empleador y las personas con discapacidad en la instituciones del sector publico de la ciudad de Ambato*. Ambato: Universidad Tecnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9918/1/FJCS-DE-795.pdf>

Gil, I. (14 de Noviembre de 2018). *¿Qué es la discapacidad? Evolución histórica y cultural*. <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>

Granizo Haro, A. H. (2016). *Los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Ecuador: estudio de caso - sentencias de acción de protección*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5313/1/T2056-MDE-Granizo-Los%20derechos.pdf>

Granizo, A. H. (2016). *Los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Ecuador: estudio de caso - sentencias de acción de protección*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

Hernandez Rios, M. I. (2015). *El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos*. Pag. 1-15.

Juridico . (18 de Febrero de 2022). *SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA CAUSA – 23281-2021-01230*. https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/02/sentencia_de_primera_ins-01230ocx.pdf

LOD, A. N. (2012). *Ley Organica de Discapacidades*. Quito: Registro Oficial.

- Lopez, F. (2019). El servidor publico .
- Mayo Clinic. (2019). *Enfermedad del coronavirus 2019 (COVID-19)*.
- Muñoz, A. P. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *Revista Colombiana de Derecho Internacional*, Pag. 381 - 414.
- Naciones Unidas . (2023). *Acerca de los derechos humanos de las personas con discapacidad*.
- Observatorio Discapacidad Fisica . (2016). *La discapacidad física: ¿qué es y qué tipos hay?* <https://www.observatoriodiscapacitat.org/es/la-discapacidad-fisica-que-es-y-que-tipos-hay>
- Organizacion Internacional del Trabajo . (2023). *COVID-19 y el mundo del trabajo*.
- Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*.
- Piza Burgos, N. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias.
- Rabolini, N. M. (2009). Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en investigación cuantitativa. *Revista Argentina de Humanidades y Ciencias Sociales*, Volumen 7, nº 2.
- Reglamento a La Ley Organica de Discapacidades* . (2017). Quito : Lexis Finder.
- Revista UNIR. (29 de Marzo de 2021). *¿En qué consiste el derecho laboral y cuál es su ámbito de aplicación?* La Universidad en Internet: <https://www.unir.net/derecho/revista/derecho-laboral/>
- Rodriguez, J. (2016). *Derechos fundamentales y derechos laborales*. Buenos Aires: Astrea.
- Ruiz Rivera, N. (2012). La definición y medición de la vulnerabilidad social. Un enfoque normativo. *Investigaciones geográficas*, no.77.
- Secretaria de Educacion Publica . (01 de Enero de 2016). *Obligaciones de los Servidores Públicos*. <https://www.gob.mx/sep/acciones-y->

programas/obligaciones-de-los-servidores-
publicos?state=published#:~:text=El%20Servidor%20P%C3%BAblico%2
0es%20la,%2C%20honradez%2C%20imparcialidad%20y%20eficiencia.

Soria, U. M. (2022). *La vulneración de los derechos laborales a los trabajadores y la desobediencia de preeminencia en la Ley*. Ambato : Uniandes.

Tamayo. (2007). Metodología cuantitativa.

Vehovar, V., Toepoel, V., & Steinmetz, S. (2016). El manual de Sage de métodos de encuesta. *Reino Unido: SAGE Publication* , pág. 329-45.

Anexos



Ilustración 1. Entrevista a una servidora pública con discapacidad de la Dirección Distrital de Educación de Chone



Ilustración 2. Encuesta a los servidores públicos con discapacidad.



Ilustración 3. Servidor público con discapacidad física respondiendo la encuesta aplicada para la recolección de información.

Encuesta aplicada a los servidores públicos con discapacidad física que laboran en las institución públicas.



Objetivo: El objetivo de la encuesta es recopilar información sobre las experiencias laborales que tuvieron los servidores públicos con discapacidad física en sus trabajos en las Instituciones Publicas de Manabí.

Responda las siguientes preguntas.

- 1. ¿Conoce usted sus derechos laborales como servidor público con discapacidad (física)?**
 - a. Si
 - b. No
- 2. ¿Considera usted que fue afectado en ámbito salarial y de suspensión laboral por su discapacidad física durante la pandemia de Covid-19?**
 - a. Si
 - b. No
- 3. ¿Durante la pandemia de Covid-19 su empleador le comento o sugirió que abandonara su puesto de trabajo sin motivo alguno?**
 - a. Si
 - b. No
- 4. ¿Considera usted que en su trabajo lo han ayudado con las medidas necesarias de sus discapacidad física para su desempeño laboral durante la pandemia?**

- a. Si
 - b. No
- 5. ¿Considera usted que ha contado con las adecuaciones estructurales y tecnológicas para el correcto desarrollo de su trabajo durante la pandemia?**
- a. Si
 - b. No
- 6. ¿Considera que otros servidores públicos con discapacidad física han sido víctima de vulneraciones de derechos laboral por su condición durante la pandemia?**
- a. Si
 - b. No
- 7. ¿Considera que el sueldo que se les paga a los servidores públicos con discapacidad física es igualitario y permite cubrir todas sus necesidades?**
- a. Si
 - b. No
- 8. ¿Considera que la institución pública donde labora aplica correctamente las normas de la Ley Orgánica de Discapacidades su Reglamento y otros derechos laborales de las personas con discapacidad?**
- a. Si
 - b. No
- 9. ¿Está de acuerdo que se deberían implementar normas más específicas que protejan los derechos laborales de las personas con discapacidad física?**
- a. Si
 - b. No
- 10. ¿Está de acuerdo que el Estado realiza capacitaciones a las instituciones públicas sobre el ámbito laboral para las personas con discapacidad?**
- a. Si
 - b. No