



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CUENCA

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**  
*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*  
**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA**

**“LA VIOLACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD  
Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD EN LOS CONTRATOS DE MODALIDAD  
OCASIONAL Y SU INESTABILIDAD LABORAL EN EL  
SECTOR PÚBLICO”**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA**

**AUTORA: MARIA GABRIELA SAQUICELA VERA**

**DIRECTOR: DR. FERNANDO ESTEBAN OCHOA RODRIGUEZ**

**CUENCA-ECUADOR**

**2022**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA**

**“LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO  
DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
EN LOS CONTRATOS DE MODALIDAD OCASIONAL Y SU  
INESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PUBLICO”**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE  
LA REPUBLICA**

**AUTORA: MARIA GABRIELA SAQUICELA VERA**

**DIRECTOR: DR. FERNANDO ESTEBAN OCHOA RODRIGUEZ**

**CUENCA-ECUADOR 2022**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



**Declaratoria de Autoría y Responsabilidad**

**MARIA GABRIELA SAQUICELA VERA** portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **1716389331**. Declaro ser el autor de la obra: **"LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS CONTRATOS DE MODALIDAD OCASIONAL Y SU INESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PUBLICO"**, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, **15 de abril de 2021**

  
F: .....

**MARIA GABRIELA SAQUICELA VERA**

**C.I. 1716389331**

**CERTIFICO**

Certifico que el presente Trabajo de Investigación fue desarrollado por **MARIA GABRIELA SAQUICELA VERA**, con Ci. **1716389331** con el Tema **“LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUADAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS CONTRATOS DE MODALIDAD OCASIONAL Y SU INESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PUBLICO”**, bajo mi supervisión.

  
**DR. FERNANDO ESTEBAN OCHOA RODRIGUEZ, MGS.**  
**DOCENTE TUTOR**

## **DEDICATORIA**

**Dedico este Trabajo a mis padres Mariana, Rene, mis hermanos Renato y Mikaela gracias por siempre ser un pilar fundamental durante todo este proceso, sin su apoyo no hubiera sido posible.**

**A mis abuelitos, mis ángeles del cielo que velan por mí y sé que este logro también es de ellos.**

## **AGRADECIMIENTO**

**Agradecer primero a Dios por haberme guiado y brindado la sabiduría necesaria para llegar hasta el final de este proyecto que es el resultado de mucho esfuerzo y trabajo.**

**Segundo, a cada uno de los miembros de mi familia, sobre todo a mis padres y hermanos quienes sin duda alguna me han depositado su confianza, fuerza y apoyo incondicional, pues sin ustedes no habría podido llegar hasta el final.**

**A mi tutor de tesis el Dr. Esteban Ochoa quien me brindo todo su conocimiento, apoyo, paciencia y recomendaciones que se ven plasmadas en este trabajo investigativo.**

## **RESUMEN**

**Durante la elaboración del presente trabajo, se analizará la vulneración de derechos fundamentales que las personas tenemos reconocidos en nuestra Constitución y demás normativas, de ellos considero dos los más importantes como lo es el derecho a la igualdad y el derecho de no discriminación; de forma especial con respecto de las personas con discapacidad dentro del área laboral, como lo es en los contratos de modalidad ocasional y su inestabilidad dentro del sector público; para todo esto se realizara un estudio y posterior análisis minucioso sobre la problemática de estas personas frente a la búsqueda de empleos o trabajos o su permanencia en ellos, a más de todo esto, se precederá a realizar una revisión de jurisprudencia y doctrina correspondiente al tema.**

**De la investigación realizada, se procederá a demostrar y destacar el gran índice de personas con discapacidad que son discriminadas, también sus derechos vulnerados frente a la de otras personas de nuestro país, todo esto en su mayoría se diría que se presenta, por la falta de conciencia, educación , razones sociales, creencias ideológicas de la sociedad que ha creado brechas sociales a través de los años y todo esto ha tomado fuerza hasta la fecha, en donde ni los gobiernos, ni la gente ha logrado erradicarlas.**

**PALABRAS CLAVES: Trabajo, Personas con Discapacidad, Vulneración de Derechos.**

## **ABSTRACT**

**During the elaboration of this work, we will analyze the violation of fundamental rights that people have recognized in our Constitution and other regulations. Then, two of them were considered the most important: the right to equality and the right to non-discrimination, especially regarding people with disabilities in the labor area, such as occasional contracts and their instability within the public sector; for all this, a study and subsequent detailed analysis will be made on these people's problems in the search for jobs or employment or their permanence in them; in addition to all this, a review of jurisprudence and doctrine on the subject will be carried out.**

**From the conducted research, the high rate of people with disabilities who are discriminated against and whose rights are violated compared to other people in our country will be demonstrated and highlighted. All this is primarily due to a lack of awareness, education, social reasons, and ideological beliefs that have created social gaps over the years. All this has taken force to date, but neither governments nor people have managed to eradicate them.**

**KEYWORDS: Work, People with Disabilities, Rights Infringements.**

**“LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN  
DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS CONTRATOS DE  
MODALIDAD OCASIONAL Y SU INESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR  
PUBLICO”**

**“THE VULNERABLE OF THE RIGHTS IS THE SAME AND NO DISCRIMINATION  
TO THE PEOPLE WITH A DISABILITY IN CONTRACTS WITH THE MODERN  
OCCASION WITH ITS UNSTABLE LABOR IN THE PUBLIC SECTOR”**

## INDICE

<b>DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD.....</b>	<b>I</b>
<b>CERTIFICADO DEL TUTOR.....</b>	<b>II</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>III</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>IV</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>V</b>
<b>PALABRAS CLAVE.....</b>	<b>V</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>VI</b>
<b>KEYWORDS.....</b>	<b>VI</b>
<b>TITULO EN ESPAÑOL E INGLES.....</b>	<b>VII</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO I .....</b>	<b>2</b>
<b>PLANTEAMIENTO TEORICO.....</b>	<b>2</b>
<b>1.1. PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>2</b>
<b>1.2. INTERROGANTE .....</b>	<b>3</b>
<b>1.3. INTENCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....</b>	<b>5</b>
<b>1.5. OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>6</b>
<b>1.6. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....</b>	<b>7</b>
<b>1.7. HIPOTESIS .....</b>	<b>7</b>
<b>1.8. AREA DE CONOCIMIENTO.....</b>	<b>8</b>
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>9</b>
<b>MARCO TEORICO.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1. HISTORIA DE LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL.....</b>	<b>9</b>
<b>2.2. DOCTRINA.....</b>	<b>11</b>
<b>2.3. DIFERENCIA ENTRE LOS TIPOS DE ESTABILIDAD LABORAL.....</b>	<b>12</b>
<b>2.3.1. ESTABILIDAD LABORAL ABSOLUTA.....</b>	<b>12</b>
<b>2.3.2. ESTABILIDAD LABORAL RELATIVA.....</b>	<b>14</b>
<b>2.4. DISCAPACIDAD Y ACCESO AL EMPLEO.....</b>	<b>15</b>
<b>2.5. ACCIONES AFIRMATIVAS.....</b>	<b>16</b>

<b>2.6. DERECHOS Y PRINCIPIOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....</b>	<b>18</b>
<b>2.6.1. DERECHO.....</b>	<b>18</b>
<b>2.6.1.1. DERECHO A LA IGUALDAD.....</b>	<b>19</b>
<b>2.6.1.2. DERECHO A UNA REHABILITACION INTEGRAL Y ASISTENCIA                 PERMANENTE.....</b>	<b>20</b>
<b>2.6.2. PRINCIPIO.....</b>	<b>20</b>
<b>2.6.2.1. PRINCIPIO DE IGUALDAD.....</b>	<b>20</b>
<b>2.6.2.2. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN.....</b>	<b>21</b>
<b>2.6.3. LA IGUALDAD DE LA APLICACIÓN DE LA LEY.....</b>	<b>22</b>
<b>2.7. NORMATIVA APLICABLE.....</b>	<b>22</b>
<b>2.7.1. AMBITO NACIONAL.....</b>	<b>22</b>
<b>2.7.1.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.....</b>	<b>22</b>
<b>2.7.1.1.1. MEDIOS APLICABLES PARA UNA POSIBLE SOLUCIÓN A LA                         VULNERACIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES.....</b>	<b>23</b>
- ACCION DE PROTECCIÓN.....	23
- ACCION EXTRAORDINARIA DE PROTECCIÓN.....	24
<b>2.7.1.2. LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO.....</b>	<b>25</b>
<b>2.7.1.3. LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y                 RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR.....</b>	<b>28</b>
<b>2.7.1.4. REGLAMENTO A LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO... </b>	<b>29</b>
<b>2.7.1.5. AGENDA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE DISCAPACIDADES                 Y EL PLAN NACIONAL DE DISCAPACIDADES.....</b>	<b>30</b>
<b>2.7.1.6. TEST DE IGUALDAD EN EL ECUADOR.....</b>	<b>31</b>
<b>2.7.2. AMBITO INTERNACIONAL.....</b>	<b>31</b>
<b>2.7.2.1. LA IGUALDAD EN LA CONVENCIÓN AMERICANA.....</b>	<b>31</b>
<b>2.7.2.2. CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON                 DISCAPACIDAD (ONU).....</b>	<b>33</b>
<b>2.8. ¿A QUE SE DENOMINA UN CONTRATO?.....</b>	<b>33</b>
<b>2.8.1. CONTRATOS DE SERVICIOS OCACIONALES EN EL SECTOR                 PUBLICO.....</b>	<b>34</b>
<b>2.8.2. LA DISCAPACIDAD Y LOS CONTRATOS DE MODALIDAD                 OCASIONAL.....</b>	<b>34</b>
<b>2.9. ANALISIS CASO PRACTICO.....</b>	<b>35</b>

<b>2.9.1. CASO ZURKAYA ROBALINO FLORES Y LA ANT DE PAZTAZA.....</b>	<b>35</b>
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>37</b>
<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>37</b>
<b>3.1. METODO ANALÍTICO – SINTETICO.....</b>	<b>37</b>
<b>3.2. METODO INDUCTIVO – DEDUCTIVO.....</b>	<b>37</b>
<b>3.3. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE ENUESTAS REALIZADAS.....</b>	<b>38</b>
<b>3.3.1. ANALISIS 1.....</b>	<b>38</b>
<b>3.3.2. ANALISIS 2.....</b>	<b>39</b>
<b>3.3.3. ANALISIS 3.....</b>	<b>40</b>
<b>3.3.4. ANALISIS 4.....</b>	<b>41</b>
<b>3.3.5. ANALISIS 5.....</b>	<b>42</b>
<b>3.3.6. ANALISIS 6.....</b>	<b>43</b>
<b>3.3.7. ANALISIS 7.....</b>	<b>44</b>
<b>3.3.8. ANALISIS 8.....</b>	<b>45</b>
<b>3.3.9. ANALISIS 9.....</b>	<b>46</b>
<b>3.3.10. ANALISIS 10.....</b>	<b>47</b>
<b>3.3.11. ANALISIS 11.....</b>	<b>48</b>
<b>3.3.12. ANALISIS 12.....</b>	<b>49</b>
<b>CAPITULO IV.....</b>	<b>50</b>
<b>4.1. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA IDEADA.....</b>	<b>50</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>51</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>52</b>
<b>BLIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>53</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>55</b>

## INTRODUCCIÓN

Para poder realizar el presente trabajo, debo iniciar aclarando que todas las personas tenemos deberes y derechos, mismos que serán abordados en el desarrollo del presente trabajo, de forma especial el análisis se lo realizara a los derechos laborales que se encuentran consagrados en nuestra Constitución, así como también en los diversos cuerpos normativos aplicables para su efecto como lo es la Ley Orgánica de Servicio Público, a fin de descubrir la afección laboral que se genera a las personas con discapacidad mediante la vulneración de sus derechos laborales como personales, de forma especial con relación a la estabilidad laboral de todos los servidores públicos, dentro de un trabajo digno de todas las personas, sin distinción de su condición, que servirán de soporte para poder demostrar la realidad que viven estas personas y propone una solución mediante la búsqueda de una nueva reforma normativa con respecto de aquellos contratos de servicios con modalidad ocasional, con respecto de las personas con discapacidad a fin de evitar la vulneración de derechos de estas personas

Hoy en día, dentro del sector público y sus distintas instituciones en donde se puede encontrar a una gran cantidad de funcionarios con o sin discapacidad que se encuentran prestando sus servicios bajo el contrato de SERVICIOS OCASIONALES, esto es, prestando sus servicios de forma licita por un periodo superior a los 12 meses que la ley permite, además de que por su condición de discapacidad, se vulnera y limite su estabilidad laboral; pese a ser un elemento primordial del derecho de los trabajadores que buscan un buen vivir, por lo que, el estado ecuatoriano aún no ha podido solucionar esta problemática de forma definitiva, de forma principal, con respecto de los derechos constitucionales, mediante la elaboración de contratos que mejoren sus condiciones.

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO TEORICO**

#### **TEMA:**

#### **“LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS CONTRATOS DE MODALIDAD OCASIONAL Y SU INESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PUBLICO”**

#### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En vista de la problemática que, a través de los años sigue estando presente en cada uno de nosotros, donde las personas con capacidades especiales han sido ultrajadas de sus derechos constitucionales como humanos, ya que todo esto se da debido a que existen aún personas que carecen de educación, desinformación, o que por las diversas creencias ideológicas o religiosas, han creado brechas sociales muy grandes, mediante las cuales, se ha notado discriminaciones hacia estas personas, sea por su condición, creando e imponiéndolos límites que muchas veces han sido superadas por estas personas, muchas con discapacidad que buscan superarse en lo personal y sobre todo en lo laboral; volviendo lo antes mencionado como una utopía frente a las acciones de los gobiernos de turno, también la de las diversas organizaciones nacionales o internacionales, que a través de sus políticas públicas han realizado acciones, han buscado mecanismos para frenar esta clase de abusos, buscando ayudar a estas personas a alcanzar una verdadera inclusión laboral, un trabajo digno y estable, pero sobre todo el respetar sus derechos Constitucionales.

En el Ecuador, con la ayuda y el compromiso del gobierno de turno que ha buscado a través de las nuevas políticas públicas y demás acciones el frenar la vulneración y discriminaciones de todas estas personas; puesto que, en nuestro país, aun no existe la

obligación de que las entidades públicas correspondiente precautelen y velen por la tan anhelada inclusión y estabilidad laboral para este grupo social.

A pesar de la última reforma constitucional de nuestro país que se originó en el año 2008, se han tipificado nuevas normativas, mismas que de cierta forma buscan ayudar a mejorar la calidad de vida dentro del ámbito laboral de todos los ecuatorianos, de forma especial la de aquellas personas con discapacidad; pero lamentablemente el problema de fondo es su aplicación, debido a que en la realidad no se hace nada para hacer cumplir con aquellas normativas enfocadas a este tema en particular como lo es la Constitución de la Republica, el Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público, Ley Orgánica para la Justicia Laboral, Artículos de la Defensoría del Pueblo y demás cuerpos normativos de carácter infra constitucionales destinados a la protección y guarda de estas personas.

Es por todo lo antes descrito, que he tomado la decisión de encaminar este trabajo investigativo a la inclusión laboral, trabajo digno y estabilidad laboral de las personas con discapacidad, en los CONTRATOS DE SERVICIO OCACIONALES, dentro del Sector Publico, donde pese a que las personas discapacitadas presten sus servicios de forma licita en las diversas entidades gubernamentales, no se respetan sus derechos y que, al contrario, son engañadas por políticas fraudulentas que violentan sus derechos Constitucionales.

## **1.2. INTERROGANTE**

La CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR, pese a ser la única entidad que puede realizar análisis, control, administración e interpretaciones garantizando la vigencia y supremacía de la Constitución y en este caso concreto, en una de sus sentencias que es analizada para el presente trabajo, se hace el reconocimiento de la existencia de la vulneración de derechos a los que la Señora ZURKAYA ELIZABETH ROBALINO FLORES, una ciudadana ecuatoriana con discapacidad que fue víctima y se le vulneraron

varios derechos por parte de una institución del gobierno como lo es la AGENCIA NACIONAL DE TRANSITO DE LA PROVINCIA DE PASTAZA, en donde se le aplico contratos de servicios ocasionales de forma reiterada, por más tiempo que el que permite la normativa que son los 12 meses, negándole una estabilidad laboral, también se le negó una igualdad laboral que pese a su condición, sus empleadores la discriminaron en varias ocasiones por sus tratos y las labores a las que la sometían, pero por si fuera poco estos tratos, la echaron de su cargo sin ninguna justificación, sin que se haya convocado a un concurso de mérito y oposición; sobre todo, no les importo que esta persona cuente con una discapacidad física de 50% en su carne emitido por el CONADIS.

Es así que, la pregunta sería:

¿La Corte Constitucional del Ecuador no estaría garantizando una plena reparación integral además de reincorporar a esta ciudadana con un contrato de servicios ocasionales que vulnera nuevamente sus derechos Constitucionales? ¿Todo esto sin garantizar ningún derecho y sobre todo que no vuelva a recibir esos tratos discriminatorios a los que la sometían?

Si la Corte Constitucional al ser el único organismo encargado de interpretar, controlar y administrar la justicia Constitucional, no precautela los derechos Constitucionales y hace cumplir los mismos para todas las personas, entonces ¿Qué entidad podría respetar la Ley Orgánica de Servicio Público?

Mediante la reforma del Art 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, la Corte Constitucional del Ecuador, ¿Cómo regula la aplicación de este Artículo a las personas con discapacidad?

### **1.3. INTENCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La intención principal del presente trabajo investigativo, se basa en el poder llegar a establecer y determinar cuál es la verdadera afección que se genera a las personas con discapacidad mediante la aplicación de contratos de servicios ocasionales, también el poder llegar a determinar el grado de aplicación que tendrían las normativas vigentes en el día a día de las personas, de forma especial frente a la pandemia que nos ha azotado a todos y ha impedido que todas las personas alcancen una estabilidad laboral.

Cabe mencionar, que todo esto debe ser material de un análisis más profundo, debido a que, en nuestro país, no solo existe el caso de la Sra. Robalino que es materia de análisis del presente trabajo, sino que también existen más casos que están relacionados hacia estas personas o a sus familiares directos que se encuentren a cargo de personas con discapacidad que se encuentren laborando dentro del sector público y que no cuentan con una estabilidad laboral para poder de esta forma garantizar una mejor calidad de vida hacia las personas con discapacidad sea de forma directa o indirecta, buscando la creación de una estabilidad mediante una revisión de sus contratos, posible otorgamiento de nombramientos a las personas que tengan una antigüedad superior a los 12 meses que la ley permite, además de una revisión de si existe o no vulneración de sus derechos.

Por último, después de una revisión exhaustiva, la propuesta de este trabajo de titulación se encamina a una proyección de ley reformativa a las normativas y reglamentos que son utilizados en las entidades públicas en materia de contratación siempre y cuando se haya irrespetado sus derechos como lo es a una estabilidad laboral o que se contraponga a la norma suprema que es nuestra Constitución.

### **1.4. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA**

Desde sus inicios, las personas con discapacidad han sido víctimas de discriminación por parte de la ciudadanía en general, lo que determino que su vulneración

se da debido a factores ideológicos que les denominan a estas personas como raras, distintas; así también por parte del estado han sido las personas menos beneficiadas y las más vulneradas en sus derechos.

Es por tal razón, que creo que es muy importante el poder determinar que el Estado Ecuatoriano pese a todos sus esfuerzos no ha sido capaz de hacer cumplir los reglamentos y derechos que estas personas tienen, sin vulnerar sus derechos, mediante acciones más coercitivas en donde el estado pueda priorizar la defensa de los derechos humanos, constitucionales y tomar en cuenta que el buscar, encontrar, tener un trabajo no es la realidad de muchas personas, pues estamos tan azotados por un desempleo debido a la pandemia que vivimos hoy en día que es difícil el poder tener un trabajo y sobre todo para las personas con discapacidad es aún más difícil.

Así también, debo mencionar que, pese a que la normativa manda, permite o prohíbe aun los gobiernos de turno, buscan erradicar estas violaciones y esperan poder garantizar el goce pleno de todos sus derechos; pero que en la realidad, en el día a día no se da, no funciona ni genera mayor efecto, ya que se trataría de una falsa inclusión o estabilidad laboral en la realización de estos contratos, lo cual es insensato, debido a que este sector no ha podido enfatizar la estabilidad laboral que tanto anhelan, siendo muy difícil su cumplimiento.

## **1.5. OBJETIVO GENERAL**

El Objetivo General, sería el poder llegar a determinar el grado de discriminación y vulneración de derechos que existe hacia estas personas, además de poder determinar las consecuencias y efectos en la sociedad, mediante la aplicación de contratos ocasionales que no generan estabilidad laboral dentro del sector público, mediante la búsqueda de una reforma laboral que genere igualdad, estabilidad y sobre todo el goce pleno de sus derechos personales, laborales.

## **1.6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Es el de poder analizar qué garantías Constitucionales les da el Estado Ecuatoriano a las personas con Discapacidad dentro del ámbito laboral y personal.
- Analizar dos derechos fundamentales en las personas, como lo es el derecho a la Igualdad y no discriminación de forma especial, en servidores públicos con discapacidad.
- Analizar qué acciones afirmativas son las más aplicables para estos servidores públicos con capacidades especiales y si el test de igualdad es aplicado en sus contratos de forma correcta.
- El poder llegar a determinar la legalidad de la inestabilidad laboral que tienen las personas discapacitadas que han sido contratadas por servicios ocasionales mediante un análisis a la Ley Orgánica de Servicio Público.
- Analizar cuál es el alcance de la reforma de la Corte Constitucional, al respecto de la regulación y estabilidad de estas personas de acuerdo a la Ley Orgánica de Servicio Público.

## **1.7. HIPOTESIS**

La vulneración de los derechos de los trabajadores dentro del sector público, de forma principal la de aquellas personas discapacitadas, quienes a pesar de los años han seguido siendo las más vulneradas en sus derechos constitucionales, personales y sobre todo discriminados por su condición física, poniéndoles limitaciones u obstáculos que muchas veces los superan.

Es de tal forma, que las empresas del sector publico siguen realizando estos contratos a personas con discapacidad de forma reiterada, mismos contratos que vulneran sus derechos, puesto que, al momento de contratarlos, no se aplican de forma correcta ningún test de igualdad ni ninguna acción afirmativa, por lo que creo es necesario tomar

acciones frente a esta realidad, buscando la obligatoriedad de la estabilidad e igualdad laboral en todas las entidades públicas.

Todo esto, parte de la vulneración de sus derechos constitucionales, personales y sobre todo laborales, en donde ni la Corte Constitucional de nuestro país siendo la encargada de la administración, control e interpretación, no ha realizado acciones encaminadas a una verdadera reparación integral; por último, en nuestro país, existen diversos casos que podrían corroborar lo que esté presente trabajo analiza, pues el caso de análisis pese a dictarse una sentencia de carácter favorable con el restablecimiento de la persona vulnerada a su lugar de trabajo con un contrato nuevo de servicios ocasionales, sin brindar ninguna garantía de estabilidad laboral al término de este nuevo contrato o que no se le siga vulnerando más derechos ni aprovecharse de su trabajo o de sus capacidades.

#### **1.8. AREA DE CONOCIMIENTO**

El área de conocimiento en el que se basa el presente trabajo, es la del Derecho Laboral en el que se analizara los contratos de servicios ocasionales, su alcance, la inestabilidad que generan en el ámbito laboral, los derechos de todas las personas con discapacidad dentro de su trabajo en el sector público; también dentro del Derecho Constitucional, se procederá a realizar un análisis a la vulneración de los derechos que todas las personas tenemos, pero que sobre todo, este grupo de personas sufren y se vulneran a causa de la celebración de los contratos de modalidad Ocasional, como lo es al vulnerar el derecho a la igualdad y no discriminación que son fundamentales para este análisis en las normativas aplicables como lo es la Constitución del Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público y demás normativas aplicables al caso.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. HISTORIA DE LA EVOLUCION DEL DERECHO LABORAL**

Al iniciar el presente trabajo investigativo, veo importante hablar de la historia y evolución del derecho laboral, para ello, lo hare profundizando la lucha de todos esos trabajadores que a través de los años han buscado alcanzar el reconocimiento de sus derechos, debo mencionar que esta lucha se ha dado en todo el mundo y nuestro país no ha sido la excepción, puesto que todos han buscado un solo objetivo, que es el de poder obtener un trabajo digno, estable, cumpliendo una jornada laboral de acuerdo a la ley y sobre todo que este orientado a la obtención de beneficios laborales por parte de las empresas en las que laboran y entregan lo mejor de sí, en su día a día.

Cabe mencionar que el origen de los trabajadores se da desde los inicios de la humanidad, debido a que, las personas siempre han buscado sobrevivir, sus primeros trabajos se basaron en la recolección y producción de frutos, luego existieron patronos, en donde nació el esclavismo de las personas que buscaron subsistir frente a las desigualdades de la sociedad de dicha época; posteriormente en el feudalismo, donde surgió el Señor Feudal quien era el señor y dueño de todos los medios de producción, que se encargaba de contratar a ciervos por su mano de obra para la producción, muchas veces abusando de sus trabajadores por la falta de derechos que existieron; por último, en el capitalismo y socialismo se da una división entre el empleador y el empleado.

Para ello, el 23 de septiembre del año de 1830, año en el que se produjo un cambio significativo en nuestro país, en el ámbito constitucional como en el ámbito laboral, por la respuesta que el estado nos dio con la oficialmente Constitución Política que llego a tener nuestro país, en donde se buscó mejores días para los trabajadores ecuatorianos, debido al mal uso de la fuerza de trabajo en donde un grupo de personas se empezó a aprovechar y dar mal uso a la fuerza de esta clase, por los reclamos que el

pueblo tenía, se empezaron a regular sus primeros derechos en donde se reconocieron los primeros derechos de trabajadores en el sector público en donde ningún empleado de este sector podía ser destituido sino en virtud de una sentencia judicial, pero cabe mencionar que desde sus inicios, se los hizo responsables de sus conductas en el ejercicio de sus funciones.

Adentrándonos en el derecho laboral de las personas con discapacidad, sabemos que históricamente, las personas con discapacidad se han visto apartadas de la sociedad no solo en nuestro país, sino en el mundo, pues se han tenido que enfrentar a un sinnúmero de adversidades para poder acceder a un trato digno de la sociedad y sobre todo en el ámbito laboral; Pues es uno de los problemas más grandes a los que se han enfrentado estas personas para buscar y de ser el caso poder alcanzar un puesto de trabajo en el sector privado y en el público sobre todo debido a que las empresas en sus inicios, no estaban preparadas para poder emplear a estas personas, muchas veces por la dificultad de colocar a una persona con discapacidad en el área que no los limite de su condición, también debido a la limitación en el sistema educativo, mismo que no les daba las facilidades necesarias para poder acceder ni tener una educación que les permita formarse competitivamente, problemática que hasta el día de hoy en zonas rurales se sigue evidenciando.

Seguido de esta lucha, se dio un acontecimiento muy importante, para eso nos ubicaremos en el año 1916, mismo año en el que en nuestro país, se buscó regular y reconocer más derechos de los trabajadores, todo esto orientado a busca un trabajo digno, bien remunerado y sobre todo no forzado, para que de esta forma se evite explotaciones frente a la plutocracia liberal que se sufría en la época.

Es así que, la primera Ley Obrera en el 11 de septiembre del año 1916 que fue creada bajo el mandato del presidente José Alfredo Wenceslao del Corazón de la Concepción Baquerizo Moreno; al respecto, Mario Salazar menciona que *“se estableció la jornada laboral de ocho horas diarias, los seis días por semana; quedando de esta forma exentos los días domingos y las fiestas legales.”* (Salazar, 2007)

La Ley Orgánica de Servicio Público, también conocida como LOSEP, es una normativa de aplicación directa que regula cómo funciona la unidad administradora de talento humano y también contiene los derechos de los empleados del sector público dentro del país; misma que con fecha en 3 de septiembre de 2010 la Asamblea Nacional recibe la objeción presidencial y la ratifica para que posteriormente, esta normativa sea publicada en el registro oficial el 6 de octubre de 2010, misma norma que está encaminada a buscar un desarrollo profesional, personal de los servidores públicos, la cual se sustenta en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación; es por este último que esta norma toma mayor importancia para el estudio y análisis del trabajo de titulación, encaminado a resaltar la realidad que viven a diario todas esas personas con discapacidad dentro del sector público debido a los contratos de servicios modalidad ocasional que vulnera principios en los que la LOSEP se sustenta.

La LOSEP con las reformas de estos últimos años, en la que se incluyó a las personas con discapacidad en la nómina de empleos de las empresas tanto públicas dependiendo todo esto de la cantidad de empleados que cada empresa tenga, así como también en donde estas personas, han podido alcanzar un empleo, mejor trato y demás beneficios de ley, que por años les fueron ultrajados.

## **2.2. DOCTRINA**

En este capítulo, abordare temas relacionados a la inestabilidad laboral, como uno de los ejes principales de manifestación con respecto de la doctrina del estado en donde se ha reconocido los derechos humanos a todos los ciudadanos, sin ninguna distinción, sea dentro o fuera del país, lo que significaría el *“Abandonar el principio de protección del Estado para pasar a la protección del empleado público como persona que presta su trabajo por necesidad, para obtener su sustento y el de su familia.”* (de la Fuente, 2010)

Es así, que dentro de la doctrina que reconoce el derecho de trabajo; Jairo Vilegas Arbeleaz afirma que existen dos contenidos: (Arbelaez, 2016)

*“Uno de ellos tiene un contenido que abarca a todas las personas, mismas que pueden acceder a un puesto de trabajo, para lo cual el estado se encarga de aplicar los mecanismos necesarios para que estos accedan a estos puestos y de ser el caso creen los mismos; dentro del segundo contenido tenemos que un trabajador para que pueda conservar su empleo no debe haber caído en ninguna causal que justifique dicho despido, por lo que el estado adoptara todos los mecanismos necesarios para que las personas no sean despedidas de forma forzada”.*

Es así que, pese a las acciones que los diversos estados de turno han tomado, en búsqueda de un mejor trato, buscando ayudar de forma correcta a todos los empleados públicos; pero debido a los distintos factores socio culturales, la pandemia que ha influido de forma directa, en donde a muchos no se les permite conservar sus empleos, también limita el crecimiento de las plazas laborales en las entidades públicas o privadas, puesto que en estos últimos años, se han visto obligadas a aplicar despidos forzosos, a cierres de empresas, entre otros.

### **2.3. DIFERENCIA ENTRE LOS TIPOS DE ESTABILIDAD LABORAL**

#### **2.3.1. ESTABILIDAD LABORAL ABSOLUTA**

En varios países de Suramérica se ha establecido una estabilidad laboral absoluta, mediante la consagración de normas, tratados y reglamentos, donde se ha prohibido el despido sin justificación de los empleados, que es más conocido como “Despido Intempestivo”, lo cual todas las empresas públicas deben cumplir, respetando los derechos de una estabilidad laboral a todos los empleados, caso contrario en nuestra legislación se consagraron ciertas sanciones a la empresa, que están direccionadas a la o las empresas que hagan caso omiso a las disposiciones vigentes aplicables según el caso.

Es así, que es pertinente referirme a la definición que el tratadista Botero nos dice que:

*“...este tipo de estabilidad propia consiste en el derecho que tiene el trabajador a no ser despedido, sino por la ocurrencia de una causa que justifique su despido; en caso contrario, adquiere el derecho a ser reintegrado en la empresa, gozando de las mismas condiciones que tenía en el momento del despido...”* (Botero Guillermo y Roman Alvaro, 1984)

Partiendo de la definición del párrafo anterior, se debe considerar y tomar en cuenta para su aplicación a los empleados del sector público y privado, puesto que todas las personas tenemos los mismos derechos y sobre todo aplicación de mecanismos que sean favorables para aquellos grupos de atención prioritaria como lo son las personas con discapacidad, ya que se considera que solo de esta forma se podrá garantizar un efectivo goce de derechos de las personas, como lo es mediante la estabilidad laboral que se encamina a alcanzar una vida digna sobre todo para aquellas personas con discapacidad que laboran por si mismos o que depende de otra persona.

Dentro de la Ley Orgánica de Servicio Público se encuentran normas claras, mismas que podemos resaltar para nuestro análisis el registro de nombramientos y de contratos que deben realizarse dentro de los 15 días en la Unidad Administradora de Talento Humano de la entidad gubernamental correspondiente, en donde se advierte de que en el caso de que el funcionario responsable del registro no lo hubiese realizado en el plazo que la misma norma da, será sancionado con responsabilidades civiles o penales de acuerdo a cada caso, también se resalta en este mismo artículo, que en el caso de los contratos de servicios ocasionales no es necesaria la acción del personal, ya que únicamente se debe registrar en la unidad de talento humano correspondiente, misma que generaría vulneración de derechos al no tener mayor formalidad, pudiendo impedir a las personas con discapacidad que sean contratadas de una forma correcta y que se analice sus casos, para que puedan de ser el caso, alcanzar el nombramiento y la estabilidad que muchos anhelan, sobre todo por la dificultad que estos tienen al buscar y conseguir empleos dignos.

### **2.3.2. ESTABILIDAD LABORAL RELATIVA**

La estabilidad laboral relativa, se la puede definir como aquella seguridad que los empleados tienen para ser compensados de cierta forma en el momento de que se origine un despido de forma injustificada, infundada por parte de la empresa pública a la que prestaban sus servicios, en donde se aplicara el derecho de indemnización a la persona vulnerada, por las afecciones que según sea el caso, puedan originarse por la ruptura de su contrato de servicios ocasionales, sobre todo de las personas con discapacidad que se los vulneran de una estabilidad laboral.

La Ley Orgánica de Servicio Público, contempla varios derechos a los que tienen acceso todas las personas que prestan sus servicios o trabajan dentro del sector público sin distinción de su condición, deben gozar de una estabilidad en sus puestos de trabajo, también en cuanto a los contratos de servicios por modalidad ocasional, en el que, por su naturaleza, no admite la emisión de nombramientos permanentes, lo que generaría una inestabilidad y vulnerabilidad de varios derechos, ya que en cualquier momento estos se pueden dar por terminado, lo que no sucede con la estabilidad en sus puestos que llegan a obtener las personas con nombramiento que solo pueden ser destituidas por las causas determinadas en la ley y posterior a un correspondiente sumario administrativo.

Por otra parte, la estabilidad laboral en el sector público, según el tratadista Jairo Vilegas Arbelaez, expresa que:

*“la institución jurídica que está encaminada a alcanzar la eficiencia de la administración pública, misma que está destinada a brindar servicios de calidad, además de asegurar la profesionalización y estabilidad laboral de los servidores*

*públicos dentro de un sistema que regula los deberes y derechos del servidor mediante lineamientos usados para su ingreso al sector público, así también como para generar la propia estabilidad laboral mediante la promoción de ascensos, nombramientos y demás” (Arbelaez, 2016)*

#### **2.4. DISCAPACIDAD Y ACCESO AL EMPLEO**

Es así que, debo iniciar este subtema, resaltando que, en varios estudios, análisis de la evolución historia con respecto de las personas con discapacidad, tomando en cuenta cuatro eras, como lo es la Prehistoria, Edad Antigua, Edad Media y Edad Contemporánea, por todo esto, es necesario enfatizar que los estudios de discapacidad no cuentan con un modelo teórico que sea aceptable, puesto que la realidad muchas veces está muy separada de la teoría, siendo difícil su comprensión y práctica; Es así que, Moreno afirma que:

*“Es un ejercicio pendular que permite que actualmente coexistan diversas concepciones, incluyendo aquellas que pueden ser consideradas como arcaicas”*  
(Moreno, 2011)

Es de tal forma que, tenemos un término que está estrechamente vinculado al trabajo digno, decente, que Natalia Eugenia Gómez Rúa afirma que:

*“Se busca expresar en un mundo globalizado, lo que se debería hacer en un trabajo que dignifique y permita el desarrollo de las propias capacidades, respetando principios y derechos laborales fundamentales, sin discriminación de género o cualquier otro tipo, por su desprotección social y exclusión que lleguen a tener las personas con discapacidad.”* (Rúa, 2018)

## 2.5. ACCIONES AFIRMATIVAS

Por otra parte, las Acciones Afirmativas, son todos esos mecanismos, instrumentos de carácter personal que buscan precisar la igualdad sea esta de forma real o material; por lo que doctrinariamente se podría decir que esto se ha identificado como un parámetro principal a la razonabilidad misma, que es muy necesaria para poder terminar el criterio más adecuado que permita establecer de una forma correcta si el tratamiento diferenciado con respecto de las personas con discapacidad, es o no es discriminatorio.

El respecto el Tribunal Constitucional de España se ha manifestado y ha señalado que:

*“La igualdad es violada cuando la desigualdad esta desprovista de una justificación objetiva y razonable”* (Garrorena, 1984)

También al respecto, se propone que se debe llenar la fecha existente en la sociedad sobre todo dentro del ámbito laboral, todo esto a través de una gramática estructural de igualdad, pues el Tratadista Rosenfeld en el libro de Pedro A.

Caminos afirma que:

*“...en cualquier universo sociocultural complejo, la aplicación de una concepción teórica de igualdad particular que necesariamente está acompañada por las desigualdades correlativas”* (Caminos, 2014)

Por todo lo antes mencionado, las Acciones Afirmativas que son fuertes por el tipo de injerencia que estas llegan a tener dentro de la sociedad, por el trato preferencial que se les da a las personas con discapacidad, en búsqueda de una igualdad para todos; Históricamente este grupo ha sido vulnerado y privado de sus derechos, oportunidades laborales, sociales; todo esto ocurre a nivel mundial a causa de las brechas que se han creado y han tomado fuerza en la sociedad por las distintas creencias e ideologías, religiones; pese a la lucha de los gobiernos de turno por erradicarlas y restablecer el orden social.

Por otra parte, la Convención Internacional se ha pronunciado al respecto, sobre todo de la eliminación de todas aquellas formas de discriminación hacia las personas con discapacidad, en donde Naciones Unidas afirma que:

*“Los estados partes tomaran, cuando las circunstancias lo aconsejen, medidas especiales y concretas, en las esferas social, económica, cultural y en otras esferas, para asegurar el adecuado desenvolvimiento y protección de ciertos grupos raciales o de personas pertenecientes a estos grupos, con el fin de garantizar en condiciones de igualdad el pleno disfrute por dichas personas de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Esas medidas en ningún caso podrán tener como consecuencia el mantenimiento de derechos desiguales o separados para los diversos grupos raciales después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron.”* (Unidas, 1969)

De todo lo dicho anteriormente, Nagel en el libro de Valeria López Vela afirma que:

*“Es una observación desenfocada pues no ha pasado suficiente tiempo para invertir siglos de humillación, vulneración de derechos; pues, aunque las acciones afirmativas son medidas que se aplican de forma temporal, es necesario que pasen todavía más décadas antes de poder juzgar y sopesar el valor de su alcance; Pues las acciones afirmativas mediante el principio de diferencia buscan restaurar la igualdad de oportunidades, mediante medidas paulatinas y temporales, ya que, todo esto es un simple medio para aumentar la fuerza social y económica de los grupos victimizados y estigmatizados”. (Vela, 2016)*

## **2.6 DERECHOS Y PRINCIPIOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **2.6.1 DERECHO**

En primer lugar, debo mencionar que la palabrea Derecho proviene del vocablo latino directo, misma que significa no apartarse del buen camino; es decir, que se debe seguir el sendero que ya este preestablecido o señalado por la ley, lo que significa que se estaría haciendo lo correcto.

Así también, Hans Kelsen expresa que:

*“El derecho, es el conjunto de normas que imponen tanto deberes y normas que confieren facultades, que establecen las bases de convivencia social, para cuyo fin, el de dotar a todas las personas de la sociedad mediante la seguridad, certeza, igualdad, libertad y justicia” (Kelsen, 1934)*

Por otra parte, la Constitución del Ecuador, consagra múltiples derechos que están direccionados a todas las personas como titulares de los mismos, puesto que esta norma suprema esta llamada a velar y garantizar el goce de los derechos de todas las personas y trabajadores para que una vida digna y remuneración justa, mediante la aplicación efectiva por parte de todos los órganos reguladores de justicia que es encargada de precautelar el cumplimiento de normativas, de las que se puede resaltar los siguientes derechos principales que son materia de análisis del presente trabajo:

#### **2.6.1.1. DERECHO A LA IGUALDAD**

El Derecho a la Igualdad, es uno de los derechos fundamentales que se encuentra reconocido en la constitución y demás normativas de nuestro país, ya que forma parte de la concepción básica que desde el año 2010, se ha implementado en el Ecuador, como lo es el Buen Vivir o también conocido como Sumak Kawsay, puesto que estando dentro de un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, el Estado es el cargado de proteger a todos sus ciudadanos, lo que se establece en la Constitución de la Republica en su Artículo 11 numeral 2, en la que se dispone que “...*todas las personas son iguales y gozaran de los mismos DERECHOS, deberes y oportunidades*”, resaltando que la normativa no hace ninguna distinción en la aplicación de derechos y oportunidades que están consagrados en nuestras normas, puesto que promueve el cumplimiento mediante un trato diferenciado que se encarga de colocar en igualdad de condiciones a personas con discapacidad.

(Ecuador, 2008)

Dentro del ambiente laboral, el estado ecuatoriano se ha encargado de precautelar que las personas con discapacidad se encuentren en las mismas condiciones y oportunidades, de ser el caso que no existan estas condiciones, obligando a las empresas públicas a aplicar las acciones y mecanismos necesarios para que exista una verdadera igualdad y por ende se permita la incorporación de estas personas en las entidades públicas acorde a sus capacidades, conocimientos y destrezas.

### **2.6.1.2. DERECHO A UNA REHABILITACIÓN INTEGRAL Y ASISTENCIA PERMANENTE**

Este derecho es uno de los menos abordados, pero creo importante dentro de este presente trabajo investigativo, en el que se incluyen todas las ayudas técnicas que sean necesarias a fin de que se realice y aplique una verdadera reparación integral, asistencia permanente a las personas que lo requieran, de forma especial a las personas con discapacidad, sea equipándolos de oportunidades acorde a sus necesidades, inquietudes, reparaciones y demás acciones que se puedan realizar de acuerdo a cada caso en concreto.

### **2.6.2 PRINCIPIO**

Por otra parte, un Principio es una forma de tomar las cosas y por ende el accionar de la vida, puesto que se da todo esto bajo un paradigma que con el tiempo se va convirtiendo en una regla que debe ser cumplida, pues su finalidad es la de llegar al fin establecido inicialmente.

Etimológicamente principio se deriva del latín principium” “Comienzo” que significa agarrar, tomar, coger.

Para muchas personas se considera que un principio, son los valores morales de una empresa o de un grupo de personas.

#### **2.6.2.1 PRINCIPIO DE IGUALDAD**

El principio de Igualdad, es considerado importante dentro de la normativa ecuatoriana debido a que a este principio se le han atribuido parámetros que determinan

el comportamiento, el cómo tratarnos de igual forma sin distinción de género, raza, razón social, siempre y cuando todo para poder obtener una igualdad efectiva y acorde a derecho.

Por otra parte, el tratadista Elizardo Rannauro Melgarejo nos dice que:

*“El Principio de Igualdad debe dilucidarse como reconocer las diferencias que existen en hombres y mujeres, para lo que debe considerarse los factores de la edad, genero, si posee discapacidad y que porcentaje, la situación de vulnerabilidad, su raza, identidad entre otras “ (Melgarejo, 2011)*

El mismo autor, menciona también que:

*“Se requiere que tanto los hombres como mujeres, sean miembros de un pleno derecho en su familia, comunidad y sociedad”.* (Melgarejo, 2011)

### **2.6.2.2. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN**

El principio de no discriminación es una de los mecanismos que el estado puede hacer uso para evitar injusticias, tratos diferenciados de forma principal, de las acciones tomadas frente a los grupos vulnerables que son las personas a las que se les ultraja de sus derechos, en nuestra Constitución de la Republica, en su Art. 3, se reconoce y expresa que es un deber del Estado el *“garantizar sin discriminación alguna, el efectivo goce de los derechos preestablecidos en las normas entes descritas; además de forma particular en educación, salud, alimentación, seguridad social; también el estado tiene la obligación de respetar el principio de igualdad y no discriminación de los derechos humanos.”* (Constitución de la Republica)

### **2.6.3. LA IGUALDAD DE LA APLICACIÓN DE LA LEY**

Debo iniciar este subtema, mencionando que la igualdad ante la ley, constituye una segunda perspectiva, puesto que no solo está inmerso en el derecho internacional, sino también en los derechos humanos que todas las personas tenemos sin distinción de su género, condición, ideología, creencias religiosas, sociales, culturales, etc.

Al respecto, la Convención Americana de Derechos Humanos en su Artículo 24, determina que:

*“Todas las personas somos iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho sin discriminación, a igual protección ante la ley”* (Americanos, 1969)

## **2.7. NORMATIVA APLICABLE**

### **2.7.1. AMBITO NACIONAL**

#### **2.7.1.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**

Basándonos en nuestra también conocida como Carta Magna, que fue elaborada en Montecristi, Ciudad Alfaro, redactada por la Asamblea Nacional Constituyente en el año 2008, en donde se define a nuestro país como un Estado Constitucional de Derechos, mismo que implica que el estado buscara los mecanismos y acciones favorables orientadas a un desarrollo efectivo de los derechos y principios consagrados en la misma que son aplicables a todas las personas sin distinción alguna, en su Artículo 424, se considera como norma suprema a la que todas las normas y actos del poder público se deben mantener de conformidad con las disposiciones de esta; caso contrario las mismas carecerán de eficacia jurídica.

### **2.7.1.1.1. MEDIOS APLICABLES PARA UNA POSIBLE SOLUCION A LA VULNERACION DE DERECHOS CONSTITUCIONALES**

En el Ecuador, la Constitución de la Republica, que fue promulgada en el año 2008, donde los legisladores previeron ciertas garantías jurisdiccionales que son aquellos métodos más eficaces de aplicación directa en algunos casos, en donde su finalidad es la de proteger y según el caso aplicar una correcta y verdadera reparación integral sobre los derechos de cada persona:

#### **- ACCIÓN DE PROTECCIÓN**

Al respecto nuestra norma suprema expresa en su Artículo 88, una garantía bajo el ejercicio del *“amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales; y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación.”* (CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008)

Por tal razón, podríamos decir que, esta acción está encaminada a cuidar de una forma eficaz los derechos constitucionales de las personas, mismos que deben ser aplicados de forma directa y eficaz; pero cuando se de una omisión, afectando los derechos mencionados, la persona que se cree vulnerada podrá enmarcar su acción bajo los principios Constitucionales, Legales por ser un requisito “SINE QUA NON”, a través de las vías más idóneas para poder salvaguardar sus derechos vulnerados y que sobretodo se revisen las acciones afirmativas para este grupo de personas.

Con respecto de esta acción, la Ley Orgánica de Garantías de Control Constitucional, se prevén ciertos requisitos para su presentación y son los siguientes:

1. *“Violación de un derecho constitucional;*
2. *Acción u omisión de autoridad pública o de un particular de conformidad con el artículo siguiente; y,*
3. *Inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial adecuado y eficaz para proteger el derecho violado.”*

(LEY ORGANICA DE GARANTIAS JURISDICCIONALES Y, 2009)

### **- ACCIÓN EXTRAORDINARIA DE PROTECCIÓN**

Esta acción constitucional, procede contra autos de carácter definitivo o sentencias en los que su Artículo 94 afirma que en el caso que *“se haya violado por acción u omisión derechos reconocidos en la Constitución, y se interpondrá ante la Corte Constitucional. El recurso procederá cuando se hayan agotado los recursos ordinarios y extraordinarios dentro del término legal, a menos que la falta de interposición de estos recursos no fuera atribuible a la negligencia de la persona titular del derecho constitucional vulnerado.”*

(Asamblea Constitucional del Ecuador, 2008)

Es así que, podemos decir que este, es un mecanismo que procede contra autos o sentencias en firme, mismos que pueden ser usado una vez que se han agotado todas las instancias de ley, es decir ordinarias – extraordinarias y aun así se encuentre frente a la vulneración de derechos, mismo recurso que conocerá la Corte Constitucional a fin de que se reconozca y se aplique la reparación a las personas vulneradas, es así que las personas tienen más oportunidades de reclamar por la vulneración a sus derechos en el caso de que existieren y poder alcanzar una reparación integral que de cierta forma ayuden a los accionantes a que sus derechos puedan ser resarcidos de una forma correcta.

Todo esto se puede dar, siempre y cuando se logre demostrar que, en el Juicio sea por acción u omisión de los jueces sorteados y encargados para la sustentación de un proceso donde se vulneren derechos reconocidos y consagrados en la Constitución; ya que su finalidad es la de evitar que se vulneren más derechos y según el caso el de repararlos a través de una correcta reparación integral por parte del órgano más alto de control constitucional.

### **2.7.1.2. LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO**

Dentro de este cuerpo normativo, podemos resaltar el Artículo 62 en el que se puede observar que la obligatoriedad del subsistema de clasificación, donde el ministerio de trabajo, es el encargado de diseñar el subsistema de clasificación de los puestos o plazas de trabajo en el sector público bajo la vigilia para un correcto cumplimiento de los mismos.

*“Siendo obligatorio el uso del nombramiento, contrato ocasional, asenso, promoción, traslado, rol de pagos y demás; lo que en el caso materia del análisis del presente trabajo, es un paradigma que está muy lejos de ser cumplido”.*

(LOSEP, s.f.)

Este cuerpo normativo también en su capítulo referente a la selección de personal, mismo que en su Artículo 63, que trata todo lo referente al subsistema de selección de personal en el sector público y sus procedimientos para verificar la idoneidad mediante los concursos de mérito y oposición en donde las personas de acuerdo a sus conocimientos, destrezas y méritos podrán conseguir un empleo, a más de esto la aplicación de las acciones afirmativas para aquellas personas que se encuentran en desigualdad de condiciones conforme a la ley.

Es así que, dentro del Artículo 64 del mismo cuerpo normativo, la ley manda a las instituciones que tengan más de 25 empleados o trabajadores, están obligados a contratar personas con discapacidad de hasta un 4% del total de los servidores públicos, siempre y cuando se respete la igualdad de condiciones, oportunidades y no exista discriminación alguna con respecto de las distintas discapacidades que estas personas tengan, además de la dificultad que estas personas tienen para conseguir un empleo digno, en igualdad de condiciones, a diferencia del resto de personas.

De forma especial, para el presente trabajo investigativo se ha tomado en cuenta el Artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, en el que se abordan varios puntos de vista con respecto de la estabilidad laboral y, sobre todo, al respecto de los contratos de modalidad ocasional de lo que se puede resaltar que:

(LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP, 2016)

- Los contratos de servicios ocasionales están autorizados por la autoridad nominadora, para satisfacer las necesidades de las instituciones.
- Deben tener una partida presupuestaria y disponibilidad de contratos, mismos que no pueden superar el 20% de la totalidad de las personas contratados.
- Los contratos no pueden exceder la duración de 12 meses.
- Por su naturaleza, no genera estabilidad, por lo que se pueden dar por terminados estos contratos en cualquier momento, tampoco se les concede licencias ni comisiones de servicio con o sin remuneraciones para sus estudios dentro de las jornadas de trabajo.

Al respecto, la Corte Constitucional ha analizado el tema y ha realizado su propio análisis con respecto de la reforma del Artículo 58 de la LOSEP, dentro de una sentencia en donde se menciona que:

Los contratos de modalidad ocasional, que no se sujeten a los términos de ley tendrán responsabilidades administrativas, civiles o penales conforme a la ley; ya que muchos de los casos que han sido conocido por la Corte Constitucional que es el órgano

de control, interpretación y administración de justicia en materia Constitucional en los que esta, ha evidenciado una vulneración de derechos en debido proceso, derecho al trabajo, además de un análisis a la normativa, misma que, genera una incompatibilidad constitucional, por lo que es necesaria la atención de los organismos competentes legales y constitucionales, para hacer frente a esta problemática y poder subsanar los problemas a través de la aplicación de garantías de no repetición que estén encaminadas a evitar que las entidades públicas no incurran en más vulneraciones de derechos en el futuro, de forma especial en lo que respecta a las personas con discapacidad, mismas que están exceptuadas del 20% de la totalidad del personal a contratar por cada empresa, además de que se puede dar por terminado una vez que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, después de efectuarse un control y revisión de los contratos por parte de la Unidad Técnica Administradora de Talento Humano que se encargara de corroborar que no se generen más vulneraciones a los derechos.

Por lo que la pregunta que muchas de estas personas se harían al respecto, es la de ¿Hasta cuándo se les mantiene dentro de sus trabajos a estas personas?

- Pues se les mantiene a estas personas según la normativa vigente, hasta que la empresa pública realice el correspondiente concurso de mérito y oposición, se designe el ganador del concurso y por ende ya no se requiera la prestación de servicios por parte de esta persona, además de que se le puede contratar de acuerdo a la ley hasta una duración de 12 meses, que puede seguir laborando estas personas, todo esto debido a que estos contratos por su naturaleza no generan estabilidad, en caso de que no se llame a un concurso y se despida a estas personas incurrirían en sanciones administrativas, civiles o penales los encargados de la unidad de Talento Humano que no estarían respetando la normativa ni los análisis de la Corte Constitucional que es el organismo encargado.

A través de este Órgano Administrativo se deben encaminar mayores acciones para que se regulen estos contratos a favor de estas personas que en su gran mayoría son contratadas solo por estos servicios.

### **2.7.1.3. LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR**

En este cuerpo normativo publicado en el registro oficial el 20 de abril de 2015, misma que tiene como finalidad el proteger el trabajo y poder garantizar una justicia efectiva a través de la protección de los derechos de todos los trabajadores, por lo que también se reconoce el trabajo en el hogar, mismo que desde sus inicios no fue tomado en cuenta dentro de la normativa y, por ende, ganar derechos para este gremio también vulnerado.

Es así que, dentro de esta normativa, en su Artículo 195 numeral 3, se encuentran ya establecidos los efectos de la relación laboral que no ha sido interrumpido por el hecho que fue motivada y por ende se ordena de tal forma el pago de todas sus remuneraciones, con un recargo de 10%.

También por otra parte, en el caso de existir un despido a una persona con discapacidad o de un familiar directo que esté a cargo de una persona de este grupo vulnerable, siempre y cuando sea justificado la dependencia para poder tener una vida digna; siempre y cuando este despido ocurra de forma injustificada, tiene derecho a una indemnización de acuerdo a la normativa vigente y aplicable de acuerdo a cada caso en especial, sobre todo si son personas con discapacidad; pues la finalidad es la de

precautelar derechos y por ende, frenar los despidos intempestivos que muchas veces vulneran derechos de las personas.

#### **2.7.1.4. REGLAMENTO A LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO**

Por otra parte, también tenemos este reglamento que esta direccionado de forma específica a los empleadores y empleados dentro del sector público, es decir a las personas que trabajen dentro de las entidades gubernamentales.

Dentro de este cuerpo normativo, en su Artículo 161 resaltamos lo que esta normativa prohíbe y es que, en ningún caso, se podrá suprimir puestos que sean ocupado por personas con discapacidad, pero la misma normativa ha previsto acciones, si de ser el caso sea necesario su eliminación, la Unidad Administradora de Talento Humano, será la encargada de trapazar a esta persona a otra unidad de la misma entidad bajo las mismas condiciones o de ser el caso colocarla en otra institución pública, evitando así un despido forzoso o intempestivo.

También en este cuerpo normativo encontramos en su Artículo 177, temas relacionado a los principios del subsistema de reclutamiento, selección de personal dentro del sector público, en donde la inserción, la equidad y trato igualitario a todas estas, también contemplado acciones afirmativas que deben ser aplicadas a las personas con discapacidad, con la finalidad de precautelar la igualdad, equidad de género, una correcta inserción, no discriminación, aplicación de test de igualdad, protección correcta para el acceso efectivo a un puesto de trabajo dentro del sector público en las mismas condiciones que una persona normal tendría acceso.

Por último, dentro de este cuerpo normativo, en su Artículo 189, en el que se menciona a la Unidad Administrativa de Talento Humano, que es la unidad encargada de implementar las acciones y mecanismos de inducción que sean necesarios para poder garantizar una verdadera, correcta inserción de las personas que han sido merecedoras a través del concurso de méritos y oposición para un nuevo puesto laboral, en donde debe primar un ambiente sano sea en el ámbito laboral y personal para que estas personas se puedan desenvolver de una mejor forma, desarrollando todas sus acciones necesarias encomendadas.

#### **2.9.5. AGENDA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE DISCAPACIDADES Y EL PLAN NACIONAL DE DISCAPACIDADES**

La Agenda materia de este análisis, tiene su origen en el año 2017 en donde el Concejo Nacional para Igualdad de Discapacidades, desarrollo esta agenda en búsqueda de igualdad para todas estas personas con discapacidad dentro de este país, a través de un instrumento de política pública que, juntamente con el plan nacional, se encarga de alinear objetivos primordiales que abarcan el desarrollo sostenible para todas estas personas, mismos que están contemplados en la Constitución, Convención de Derechos de personas con Discapacidad y demás normativas aplicables.

La Agenda Nacional de Igualdad para personas con Discapacidad, aborda 12 ejes articulados en estrategias que están enfocadas a personas con capacidades especiales, en donde se incluye el seguimiento, , acciones, evaluación, indicadores, acceso, coberturas a salud, trabajo social, metas aplicables; puesto que, uno de sus objetivos específicos que debe ser aplicado de forma correcta es la de guiar la intervención gubernamental y la iniciativa privada en la que trabajan las entidades facultadas a nivel nacional para precautelar la correcta inserción de este grupo vulnerable.

Así también, dentro de sus ejes complementarios encontramos la protección integral, seguridad social, dotación de insumos médicos, acceso a rehabilitación, información acerca de salud sexual y reproductiva enfocada hacia este grupo de personas,

a través de mecanismos y técnicas de aplicación directa que son las encargadas de fortalecer los programas de protección social para las personas con discapacidad y las de las personas en su entorno familiar.

#### **2.7.1.6. TEST DE IGUALDAD ECUADOR**

El objetivo constitucional con respecto del Test de Igualdad dentro de nuestro país, es el de poder ponerle fin a todas las formas pre-existentes de discriminación hacia este grupo de personas, mediante la protección de un derecho humano básico para cada una de ellos, garantizando la representatividad del sector público en donde el empleado gozara de una plena observancia de los derechos constitucionales que tenemos cada una de las personas como lo es el derecho a la igualdad y no discriminación, mediante la aplicación de un teste de igualdad que es aquel trato diferenciado a favor de un determinado empleado en el sector público.

#### **2.7.2. AMBITO INTERNACIONAL**

##### **2.7.2.1. IGUALDAD EN LA CONVENCION AMERICANA**

La Convención Americana de Derechos Humanos, se enfoca las distintas igualdades de las personas, pues una de ellas es la igualdad formal, misma que es de suma importancia dentro del Derecho Internacional debido a la importancia y necesidad que se tiene para que se establezca una prohibición de tratos arbitrarios en la que están inmersas varias personas, sobre todo con respecto a la aplicación de la ley, en donde se buscan acciones y mecanismos de aplicación directa para dar un trato justo, similar, sin distinción a las personas; evitando de toda forma la arbitrariedad, discriminación que se vive desde el siglo XVIII en las monarquías absolutas en donde se aprovechaban de personas por su condición.

Por otro lado, en la Convención Americana, la igualdad ante la ley implica la clasificación de las personas a las que se debe aplicar un teste de igualdad en donde se analizaran varios puntos:

1. Que aquella persona a la que se le aplique el teste de igualdad, sea idónea para poder alcanzar un fin constitucional aplicable que en este caso sea la igualdad y no discriminación.
2. Que, no exista algún otro medio alternativo, se procederá a aplicar las normas que sean más favorables para este grupo de personas.
3. De existir una afectación o vulneración de derechos de igualdad, según el caso en concreto, se aplicará acciones encaminadas a alcanzar un mayor beneficio de derechos, siempre y cuando no afecte el derecho de los demás, es decir, poniéndolos en igualdad de condiciones.

También para esto, se toma como base de análisis la parte 1 del Artículo 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos en la que se afirma que:

*“Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”*

(PACTO DE SAN JOSE Convención Derechos Humanos, 1969)

### **2.7.2.2. CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (ONU)**

En este cuerpo normativo en el que se abordan los derechos de las personas con discapacidad, en su Artículo 27, en el que se abordan temas sobre el trabajo y empleo, donde los estados parte reconoce el derecho que estas personas tienen, así como también la necesidad de un trabajo digno en igualdad de condiciones a las que se enfrentan todas las personas, por tal, es necesaria la promoción de acciones y mecanismos que promuevan a los estados parte para obtener un correcto ejercicio de los derecho, rechazando también toda clase de discriminación por su condición en los procesos de selección y contratación de personal.

### **2.8. ¿A QUE SE DENOMINA CONTRATO?**

El jurista Guillermo Cabanellas, en su Diccionario de ciencias Jurídicas define al contrato como:

*“La convención, para Aubry y Rau, es el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico; y el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones. El Cód.*

*Civ. arg. (art. 1.137) expresa que “hay contrato cuando varias personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos”.*

(DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL, 1979)

## **2.8.1. CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES EN EL SECTOR**

### **PUBLICO**

En la Ley Orgánica de Servicio Público, los contratos de servicios ocasionales, deben cumplir ciertos requisitos para que puedan surtir efectos legales, que son los siguientes:

1. Debe existir una suscripción autorizada por la Autoridad Nominadora.
2. Debe tener un propósito claro, que es el de llegar a satisfacer las necesidades de las instituciones públicas.
3. Debe existir una partida presupuestaria recursos suficientes con la que se podrá cubrir el o los puestos por estos contratos.

## **2.8.2 LA DISCAPACIDAD Y LOS CONTRATOS DE MODALIDAD**

### **OCACIONAL**

Debo iniciar este tema conceptualizando a la discapacidad, misma que es una afección de la mente o del cuerpo que limita a las personas que la padecen, ya que los limita de poder desenvolverse en su entorno personal o laboral.

Se reconoce a las personas con discapacidad que deben encontrarse debidamente certificados por la entidad correspondiente, ya que anteriormente lo era el CONADIS o Consejo Nacional de Discapacidades, pero ahora la única entidad encargada de la emisión de estos carnets es el Ministerio de Salud Pública, misma que previo a un análisis de la Unidad Administradora de Talento Humano, que en estos días se ha visto una desconfianza por parte del sistema, debido a la emisión de carnets fraudulentos, se ha

dejado de emitir nuevos y los anteriores han entrado a revisión para que se pueda aplicar de forma correcta sobre las personas que realmente lo necesitan.

Las distintas entidades del sector público, tienen al respecto la obligación de crear acciones afirmativas correspondientes, con la finalidad de crear oportunidades de integración social, mismas que tienen derecho a un trabajo digno en igualdad de condiciones y potencialidades de las personas con discapacidad a través de la aplicación de un test de igualdad, juntamente con las acciones afirmativas en la contratación de las diversas entidades gubernamentales, lo que en la práctica no siempre se da, debido a las brechas sociales, a la desinformación que algunas empresas tienen al momento de contratar personal.

## **2.9. CASO PRACTICO**

### **2.9.1. CASO SRA. ZURKAYA ROBALINO FLORES Y LA ANT DE PAZTAZA**

El caso fuente de análisis para el presente trabajo de titulación, es el de la Sra. ZURKAYA ELIZABETH ROBALINO FLORES, misma que a través del quien es empleada del sector público, que presenta una discapacidad física del 50% emitido por el CONADIS, quien prestó sus servicios licitos con un contrato de dentro de la Agencia Nacional de Transito con sede en Pastaza, misma agencia que el día 27 de enero del año 2013 le notifico con la terminación del contrato, presentando una acción de protección, considerando que se habrían vulnerado sus derechos de igualdad y con esto se estaría fomentando una discriminación por su condición física.

Con respecto de esta acción presentada por la Sra. Robalino el 9 de abril de 2014, la Corte Provincial de Pastaza se pronunció al respecto aludiendo que no fue posible determinar la vulneración y/o discriminación a esta persona debido a que la misma, no pudo probar ni demostrar la existencia de dicha vulneración mediante las acciones tomadas la Agencia Nacional de Transito con sede en esta provincia; afirmando que no

existió ninguna vulneración a sus derechos contemplados en la Constitución en su Art. 88 de nuestra Constitución, debido a que en su contrato existió la cláusula de plazo en los años 2012-2013 por lo que en la fecha que se remite que da por terminado.

Por lo que, después de la negativa recibida, la accionante por sus propios derechos procedió a presentar una Acción Extraordinaria de Protección conjuntamente con la Directora Nacional de Derechos del Buen Vivir y la Delegada Provincial de la Defensoría del Pueblo en contra de la sentencia dictada con No. 0061-2014, 00441-2014, acepta la vulneración de derechos de esta ciudadana que pertenece al grupo de personas vulnerables para lo cual en su fallo ordena que se le restituya a su puesto de trabajo.

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA**

Este trabajo investigativo se enmarca en las siguientes metodologías:

#### **3.1. METODO ANALITICO-SINTETICO**

Este método es utilizado para el estudio de los concepto, pensamientos y criterios lógicos personales a fin de poder comparar, deducir los conocimientos mejor fundados para poder tener una mejor comprensión al respecto del tema materia del presente trabajo.

#### **3.2. METODO INDUCTIVO-DEDUCTIVO**

En este método, procederé de forma inductiva y lógica buscando una fundamentación particular y personal de todo lo que se analizara en el presente trabajo investigativo como lo son las normativas aplicables, investigaciones realizadas en páginas científicas, Consultas en libros; mientras que en la parte deductiva buscare lograr fundamentar de manera personal defendiendo la idea principal que me motivo a la realización del presente trabajo, mediante la exploración de los elementos más importantes y la problemática de fondo que se vive en la realidad, en donde procederé a realizar encuestas a este grupo de personas dentro de la sociedad mediante encuestas y poder entender de fondo la problemática para posteriormente poder buscar una solución.

### 3.3. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS

#### 3.3.1. ANALISIS 1

**¿Es una persona que cuenta con alguna Discapacidad?**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>SI</b>	25	83%
<b>NO</b>	5	17%
<b>TOTAL</b>	30	100%

FUENTE: Personas con Discapacidad y ciudadanía en general.

ELABORADO POR: María Gabriela Saquicela Vera.



#### ANALISIS

Dentro del análisis de esta pregunta y su gráfica correspondiente a un 83% de personas tomadas en cuenta dentro del Azuay son personas con discapacidades, es decir que existe un gran índice que padece alguna discapacidad física, que es el grupo prioritario de análisis del trabajo para poder entender de fondo cual es la verdadera problemática.

### 3.3.2. ANALISIS 2

#### ¿Sabe Usted, quienes son los servidores públicos?

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

**FUENTE:** Personas con Discapacidad y ciudadanía en general.

**ELABORADO POR:** María Gabriela Saquicela Vera



#### ANALISIS

De las personas que han sido encuestadas para el presente trabajo investigativo, se puede resaltar que existe un gran número de personas que conoce o es un servidor público lo cual es más factible para el análisis del presente trabajo investigativo, por ser un número más representativo de un 90% frente a una minoría del 10% que los desconoce.

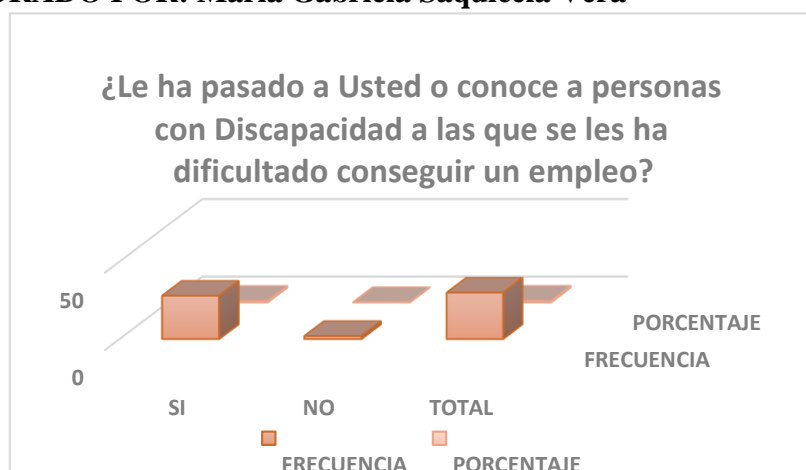
### 3.3.3. ANALISIS 3

**¿Le ha pasado a Usted o conoce a personas con Discapacidad a las que se les ha dificultado conseguir un empleo?**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	93%
NO	2	7%
TOTAL	30	100%

**FUENTE: Personas con Discapacidad y ciudadanía en general.**

**ELABORADO POR: María Gabriela Saquicela Vera**



### ANALISIS

Dentro de este análisis, la realidad que tiene o han palpado de cerca las personas que fueron encuestadas, mediante la búsqueda y el poder alcanzar un trabajo digno y estable dentro del sector público, lo que se evidencia en un gran número de personas que lucha por conseguir un empleo para sí o para dar una calidad de vida digna a una persona con discapacidad que se encuentra bajo su dependencia.

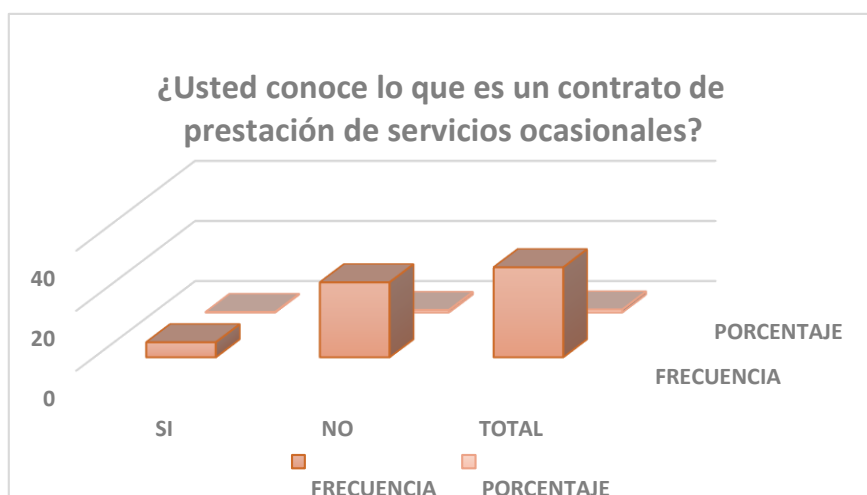
### 3.3.4. ANALISIS 4

**¿Usted conoce lo que es un contrato de prestación de servicios ocasionales?**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	17%
NO	25	83%
TOTAL	30	100%

**FUENTE: Personas con Discapacidad y ciudadanía en general.**

**ELABORADO POR: María Gabriela Saquicela Vera**



### ANALISIS

Se ha evidenciado en la presente encuesta, que muchas personas no conocen lo que es realmente el contrato de servicios ocasionales, lo que ocasiona que la gente que, si conoce se aprovechen de los derechos de las personas, haciendo mal uso de este, por la desinformación que personas con y sin discapacidad tienen a cerca de todo lo que engloba estos contratos.

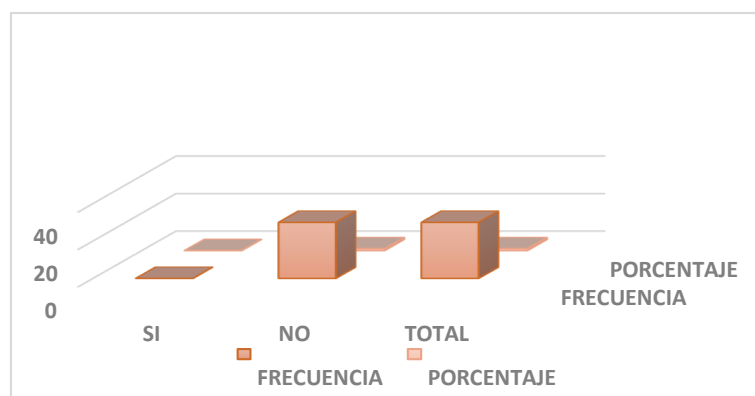
### 3.3.5. ANALISIS 5

**Si la pregunta anterior marco SI, ¿Usted cree, que los servidores públicos que tienen contratos de servicios ocasionales, tienen garantizada la estabilidad en su trabajo dentro del sector público?**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	30	100%
TOTAL	30	100%

**FUENTE: Personas con Discapacidad y ciudadanía en general.**

**ELABORADO POR: María Gabriela Saquicela Vera**



### ANALISIS

Tomando en cuenta que la pregunta anterior sobre el conocimiento de este tipo de contratos, por una gran parte fue de forma negativa, en esta pregunta se toma en cuenta, que hay una total coincidencia con respecto de que estos contratos jamás generaran ni garantizaran ningún tipo de estabilidad laboral en el sector público, peor aún en el sector privado, con el agravante de la vulneración a derechos que ocasionarían para las personas con discapacidad.

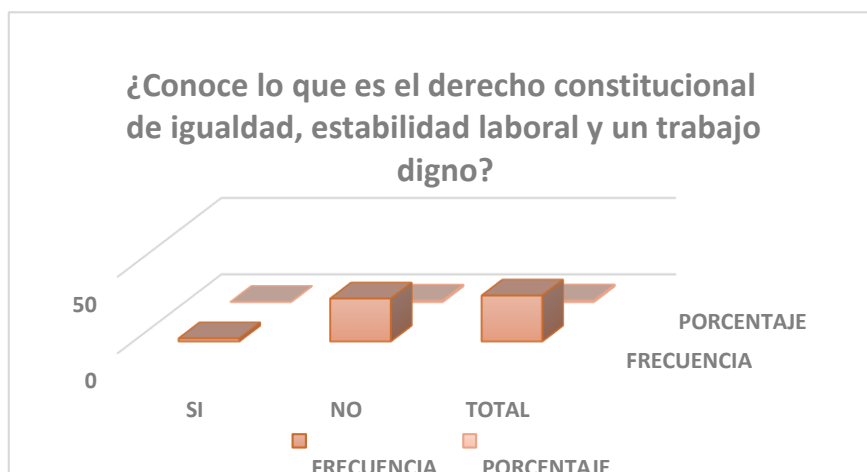
### 3.3.6. ANALISIS 6

**¿Conoce lo que es el derecho constitucional de igualdad, estabilidad laboral y un trabajo digno?**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	7%
NO	28	93%
TOTAL	30	100%

**FUENTE: Personas con Discapacidad y ciudadanía en general.**

**ELABORADO POR: María Gabriela Saquicela Vera**



### ANALISIS

En la sociedad, como en los trabajadores del sector público, existe una desinformación tan grande con respecto a los derechos que la ley por ser personas naturales o personas con discapacidad que trabajen o no dentro del sector público tenemos, siendo primordial que las personas conozcamos nuestros derechos constitucionales y por qué no los laborales, en donde tenemos múltiples derechos, pero los más importantes son a una estabilidad laboral y trabajo digno, sea cual sea su condición, su derecho debe ser siempre respetado y aplicado sobre todo en el sector público.

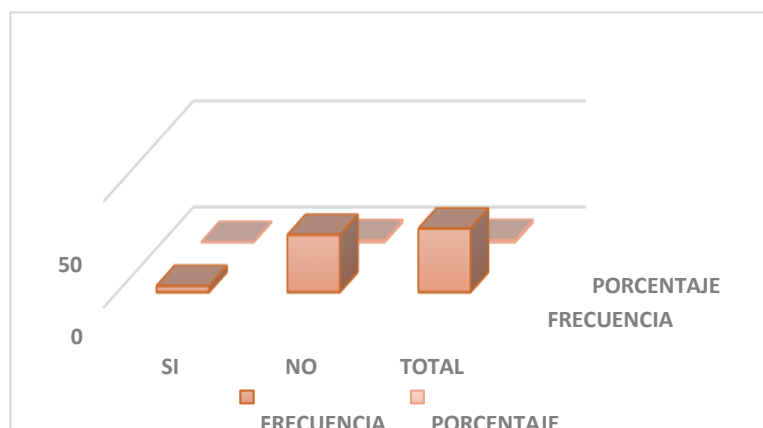
### 3.3.7. ANALISIS 7

**¿Conoce usted que diferencia tienen los servidores públicos que son contratados por servicios ocasionales y los que son con nombramientos?**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	10%
NO	27	90%
TOTAL	30	100%

**FUENTE: Personas con Discapacidad y ciudadanía en general.**

**ELABORADO POR: María Gabriela Saquicela Vera**



#### ANALISIS

Con respecto de esta pregunta, se debe tomar en cuenta que el 90% de las personas encuestadas, no conocen la diferencia que existe entre los contratos de servicios ocasionales y los nombramientos o contratos indefinidos que si generan una estabilidad laboral a los servidores públicos sean personas con discapacidad o no, a las que en su gran numero han manifestado que únicamente se les aplica los contratos de servicios ocasionales generando inestabilidad laboral al realizarlos por el lapso de tiempo de 3,6 meses y muchas veces sin renovarlos sus contratos, son notificados con la terminación y prefieren contratar a personas que no padecen ninguna enfermedad y que justifican que son más aptas para el sector público.

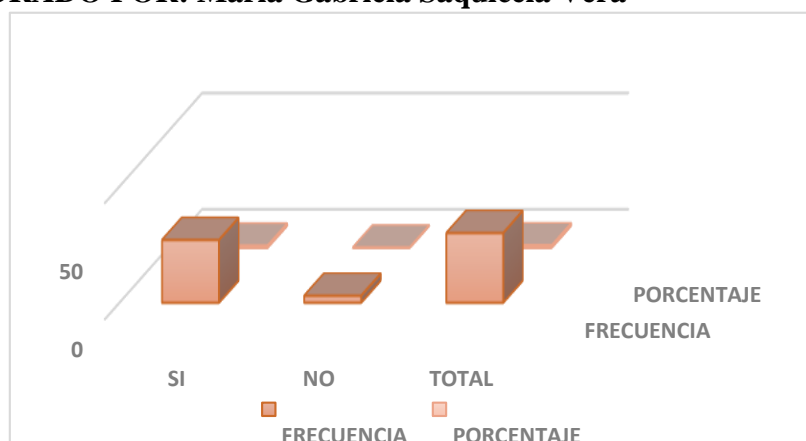
### 3.3.8. ANALISIS 8

**¿Considera que constitucionalmente la estabilidad laboral es un derecho y un principio jurídico que debe cumplirse sin importar la persona o su condición?**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

**FUENTE: Personas con Discapacidad y ciudadanía en general.**

**ELABORADO POR: María Gabriela Saquicela Vera**



### ANALISIS

Es así que, de esta pregunta, podemos tomar en cuenta que el gran índice de personas considera que debe existir capacitaciones y mayor información a estas personas con respecto de los derechos que constitucionalmente tenemos, como laboralmente, de los cuales debe primar el trabajo digno y estabilidad laboral que tenemos derechos, en donde se debe conocer más a fondo que mecanismos son los aplicables con respecto de las personas a las que buscan solo contratarles por servicios ocasionales generándolos inestabilidad por su carencia de conocimientos y sobre todo por las personas discapacitadas que también lo desconocen.

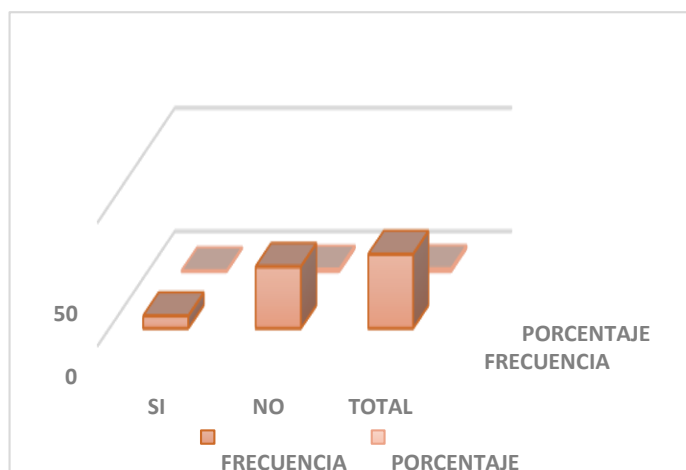
### 3.3.9. ANALISIS 9

**¿Cree Usted que se vulnera derechos a las personas con discapacidad mediante la celebración de contratos de modalidad ocasional?**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	17%
NO	25	83%
TOTAL	30	100%

**FUENTE: Personas con Discapacidad y ciudadanía en general.**

**ELABORADO POR: María Gabriela Saquicela Vera**



### ANALISIS

Con respecto de esta pregunta, podemos decir que la mayor parte de las personas que fueron tomadas en cuenta para esta encuesta, coinciden en que la vulneración de derechos de las personas con discapacidades, es tan grande dentro del sector público, que se evidencia que muchas personas no están conformes con la celebración de estos contratos por lo que sería muy necesaria una revisión a la normativa que es aplicable en los mismos.

### 3.3.10. ANALISIS 10

**¿Considera que se debe brindar mayor asesoramiento a los servidores públicos con discapacidad y/o familiares que estén a cargo de estos, sobre el derecho a una estabilidad laboral y trabajo digno que la ley los asiste?**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

**FUENTE: Personas con Discapacidad y ciudadanía en general.**

**ELABORADO POR: María Gabriela Saquicela Vera**



### ANALISIS

De la pregunta realizada a las personas encuestadas, se pudo llegar a determinar el alto índice de personas desinformadas, que por ser simples servidores públicos con discapacidad no conocen los beneficios y derechos que la ley les asiste lo que genera que personas que si cuentan con los conocimientos más amplios se puedan aprovechar de estos, es por tal motivo que el gran número de personas encuestadas concuerdan con que es necesario capacitaciones y asesoramientos sobre todos los beneficios que obtienen y pudiesen otras personas vulnerando sus derechos, para así no caer en ignorancia y sobre todo el poder defender sus derechos de una forma más adecuada.

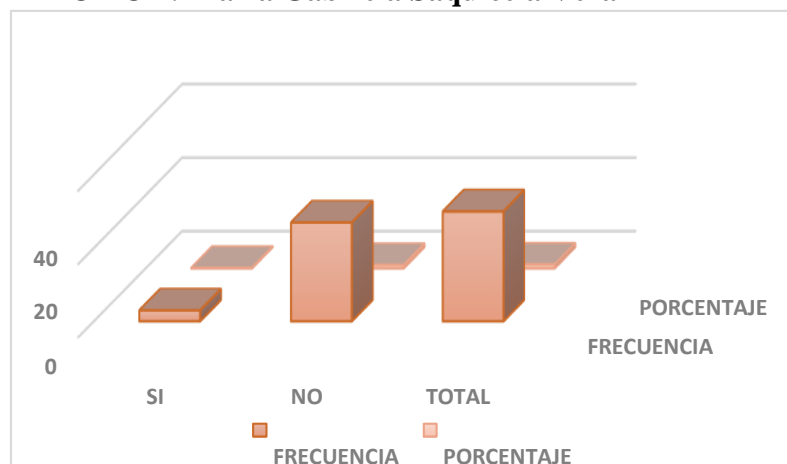
### 3.3.11. ANALISIS 11

**¿Considera Usted, que a los servidores públicos con o sin discapacidad que son contratados mediante servicios ocasionales, se les paga las indemnizaciones que están previstas en la ley?**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	10%
NO	27	90%
TOTAL	30	100%

**FUENTE: Personas con Discapacidad y ciudadanía en general.**

**ELABORADO POR: María Gabriela Saquicela Vera**



### ANALISIS

Las vulneraciones de derechos en la gran parte de preguntas tomadas en cuenta para el presente análisis concuerdan con que al no existir mucho conocimiento sobre los derechos que la ley los ampara sea a las personas con discapacidad o no, existe un aprovechamiento por parte de los contratistas que muchas veces no cumplen con la ley y al estar en sus manos vulneran un sinnúmero de derechos y sobre todo por las prestaciones de servicios de estas personas, muchas veces no llegan ni a cancelar los valores justos y necesarios para un verdadero trabajo digno.

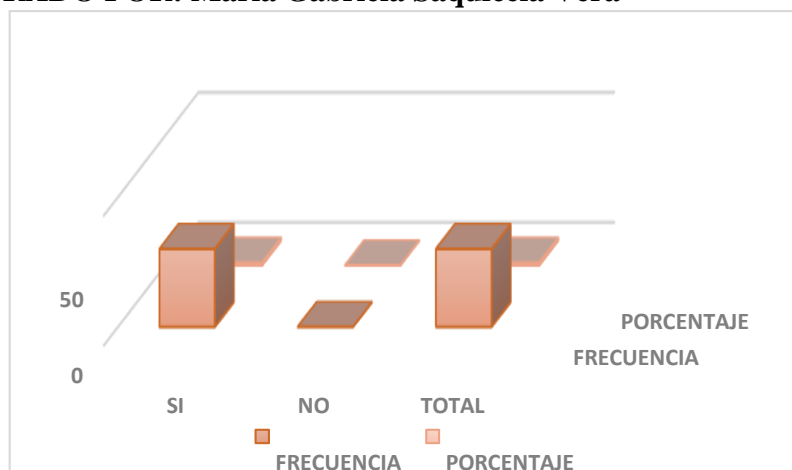
### 3.3.12. ANALISIS 12

**¿Considera Usted que la Ley Orgánica de Contratación Pública, se debe reformar para dar estabilidad laboral a los servidores públicos, de forma especial para aquellos trabajadores con discapacidad?**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

**FUENTE: Personas con Discapacidad y ciudadanía en general.**

**ELABORADO POR: María Gabriela Saquicela Vera**



### ANALISIS

La aceptación en esta última pregunta de la encuesta que en lo personal creí relevante y concuerdo con la totalidad de personas encuestadas en que se debería hacer un nuevo análisis y posterior reforma a la Ley de Contratación Pública a manera de que en lo posterior no se sigan generando estos inconvenientes ni demás vulneraciones a derechos de las personas con discapacidad sobre todo en nuestro país para devolverles la confianza y estabilidad que tanto la merecen.

## CAPITULO IV

### 4.1. DESCRIPCION DE LA PROPUESTA IDEADA

Con presente trabajo de titulación, en lo que respecta a toda su investigación, desarrollo, análisis, encuestas para poder lograr la formulación de una propuesta, a la Asamblea Nacional se encargue de realizar acciones necesarias, que estén encaminada a garantizar una estabilidad laboral a los servidores públicos de forma especial, a aquellas personas con discapacidad que es el grupo más vulnerable, puesto que muchas veces estas personas no tienen un trabajo estable puesto que se los contrata por servicios ocasionales en repetidas ocasiones, vulnerando su estabilidad; también pese a su cargo, a muchas personas se les ha notificado la terminación del contrato sin previa justificación.

Es por tal razón, que esta propuesta ha buscado precautelar el goce correcto de derechos o una verdadera aplicación de las normativas vigentes para que este grupo de personas puedan gozar de un buen estilo de vida digno y una estabilidad laboral, que, dentro de este campo, el derecho al trabajo se basa en principios fundamentales que buscan la permanencia de los empleados dentro de sus labores a pesar de sufrir modificaciones dentro de su contrato; es entonces donde debe priorizarse la obligación de aplicar el principio de continuidad en lo que respecta a los contratos de servicios ocasionales de las personas con discapacidad.

Lo que se podrá lograr mediante una reforma al Artículo 58 de la LOSEP, en el que se aborda todo el tema con respecto de los Contratos de Servicios de Modalidad Ocasional, en el que prohíbe una estabilidad debido a que se considera que, la naturaleza de este contrato no es la estabilidad laboral como tal, por lo que no puede ganar este derecho y por ende en cualquier momento se puede dar por terminado el contrato de las personas, en lo principal las más vulnerables son las personas con discapacidad, a las que mayormente se las contrata bajo esta modalidad por simples formalismos de completar el porcentaje de contratación a personas con discapacidad que la ley manda de acuerdo al porcentaje de empleados que esta obtenga.

## CONCLUSIONES

Durante la elaboración de este trabajo investigativo, puedo determinar que:

- Nuestro país, es conocido nacional e internacionalmente como un estado constitucional de derechos y garantías por la constitución que tenemos desde el año 2008, en donde se establece el respeto, la protección y sobre todo la garantía de los derechos humanos, sobre todo la de aquellas personas con discapacidad, mismas que por años han sido excluidas, por lo que se demuestra con este estudio de que deben existir más normas de aplicación directa para buscar una aplicación correcta del test de igualdad conforme a las normas vigentes nacionales como internacionales, sobre todo en los concursos de Méritos y Oposición, para así poder poner en igualdad de condiciones a este grupo de personas.
  
- Los Servidores Públicos en general y sobre todo aquellos con Discapacidad se encuentran en una inestabilidad laboral, puesto que en la práctica se ha demostrado el verdadero trato que se les da a estas personas, a través de la celebración de los contratos de modalidad ocasional, mismos que afectan y vulneran su estabilidad laboral, generando desigualdad entre sus trabajadores.
  
- La Asamblea Nacional debe reformar varias normativas, entre ellas, la Ley Orgánica de Servicio Público en la que respecta a la celebración de contratos ocasionales a este grupo de personas, en las que no se garantiza su estabilidad en el área de trabajo en la empresa en la que presten sus servicios, pues solo se rigen a la prestación de servicios por un cierto tiempo de acuerdo a los términos en los que se celebró el contrato, para que se garantice sus derechos.

## **RECOMENDACIONES**

- Que la Asamblea Nacional y las autoridades correspondientes se interesen un poco más sobre el tema, elaboren una reforma a la ley que busque un mejor trato y estabilidad laboral a las personas con discapacidad.
  
- Que a aquellas personas con discapacidad que se encuentren prestando sus servicios en contratos de modalidad ocasional, la entidad jurídica correspondiente analice su trabajo, los años de prestación de servicios que estas personas tienen dentro de una entidad gubernamental, para que de esta forma se mejore su situación jurídica dentro de los mismos.

## BIBLIOGRAFIA


- AMERICANA, E. P. (7-22 de Noviembre de 1969). *Departamento de Derecho Ineternacional, OEA*, Tomo 1. Recuperado el 22 de 06 de 2021, de [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)LOSEP
- Americanos, O. d. (22 de Noviembre de 1969). *Departamento de Derecho Internacional*. Recuperado el 27 de Julio de 2021, de [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)
- Arbelaez, J. V. (2016). *Derecho Administrativo Laboral* (Decimoprimer ed.). Bogota, Colombia: LEGIS s.a.
- Asamblea Constitucional del Ecuador. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Montecristi.
- Asamblea Nacional. (21 de Septiembre de 2009). Recuperado el 10 de Febrero de 2022, de LEY ORGANICA DE GARANTIAS JURISDICCIONALES Y:  
[https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_ecu\\_org2.pdf](https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_org2.pdf)
- Asamblea Nacional. (2012). *Codigo de Trabajo del Ecuador*. Ecuador: Lexis. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Asamblea Nacional. (2016). *LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP*. Quito, Pichincha, Ecuador: Lexis. Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_mdt\\_4.3\\_ley\\_org\\_ser\\_p%C3%BAb.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf)
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (24 de JULIO de 2008). (LEXIS, Ed.) Recuperado el 10 de 02 de 2022, de CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR:  
[https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)
- Botero Guillermo y Roman Alvaro. (1984). *La estabilidad en el empleo del trabajador particular en el derecho laboral colombiano*. Bogota, Cundinamarca, Colombia: Univeristaria.
- Caminos, P. A. (2014). Teoria de los Principios y Proporcionalidad; Relevancia de la Teoria y Practica Constitucional y de Derechos Humanos. *Revista Electronica del Instituto de Investigaciones Ambroso L Guioja*(13). Recuperado el 22 de junio de 2021, de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ElPrincipioDeProporcionalidad-7181443.pdf>
- CONADIS, X. T. (2017-2021). *AGENDA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE DISCAPACIDADES*. Recuperado el 09 de 12 de 2021, de AGENDA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE DISCAPACIDADES:  
<https://drive.google.com/file/d/1qjqDxjHUXa4G5jxAGdDqEqBx07bOBlaA/view>
- de la Fuente, H. (2010). *Estabilidad del Empleado Publico* (Vol. 2). Doctrinas Esenciales.

- Ecuador, A. N. (2008). *Constitucion de la Republica*. Ciudad Alfaro, Montecristi: Asamblea Nacional. Obtenido de <https://www.cosede.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>
- Garrorena, Á. (1984). *El Estado español como Estado Social y Democrático de Derecho*. Madrid.
- Gomez, N. (2010). “La pensión de vejez por deficiencia en la legislación colombiana: restricciones de acceso desde su instrumento evaluador”. *Facultad Nacional de Salud Pública*. Recuperado el 17 de Julio de 2021, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12016>
- Kelsen, H. (1934). *La Teoría pura del Derecho* (Vol. 1). España: Trotta.
- LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO. (s.f.). Recuperado el 17 de 06 de 2021, de [https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley\\_organica\\_servicio\\_publico2.pdf](https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf)
- Melgarejo, E. R. (28 de Julio-Diciembre de 2011). El derecho a la igualdad y el principio de no discriminación. *REVISTA DEL INSTITUTO DE CIENCIAS*, 2,3.
- Moreno, M. (2011). Infancia, políticas y discapacidad.
- Nacional, A. (s.f.). *Constitucion de la Republica*. Obtenido de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)
- Reglamento a la ley Organica de Discapacidades*. (23 de octubre de 2017). Recuperado el 19 de junio de 2021, de [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/Reglamento-lod-decre\\_-194.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/Reglamento-lod-decre_-194.pdf)
- Rúa, N. E. (2018). Debilidad manifiesta y discapacidad: ¿qué protege la estabilidad laboral reforzada. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(27). doi:On-line ISSN 2448
- Salazar, M. C. (2007). *El Despido Intempestivo*. Quito, Pichincha, Ecuador: Creatividad en el Arte Grafico.
- Torres, G. C. (1979). *DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL*. HELIESTA S.R.L. Obtenido de <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261.pdf>
- Unidas, N. (04 de Enero de 1969). *Oficina del Alto Comisionado*. Recuperado el 21 de 06 de 2021, de Derechos Humanos: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cerd.asp>
- Vela, V. L. (2016). Acción afirmativa y equidad: un análisis desde la propuesta de Thomas Nagel. (U. Anáhuac, Ed.) *Revista de filosofía open insight*. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-24062016000200049#B14](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-24062016000200049#B14)

# **ANEXOS**

**MARIA GABRIELA SAQUICELA VERA** portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **171638933-1** En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **“LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS CONTRATOS DE MODALIDAD OCASIONAL Y SU INESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PUBLICO”** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 9 de junio del 2022

  
F: .....

**MARIA GABRIELA SAQUICELA VERA**

**C.I. 171638933-1**

---

**FORMULARIO PARA ENCUESTA**

Género: \_\_\_\_\_ Ciudad: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

1. ¿Es una persona que cuenta con alguna Discapacidad?

SI ( )                      NO ( )

2. ¿Sabe Usted, quienes son los servidores públicos?

SI ( )                      NO ( )

3. ¿Le ha pasado a Usted o conoce a personas con Discapacidad a las que se les ha dificultado conseguir un empleo?

SI ( )                      NO ( )

4. ¿Usted conoce lo que es un contrato de prestación de servicios ocasionales?

SI ( )                      NO ( )

5. Si la pregunta anterior marco SI, ¿Usted cree, que los servidores públicos que tienen contratos de servicios ocasionales, tienen garantizada la estabilidad en su trabajo dentro del sector público?

SI ( )                      NO ( )

6. ¿Conoce lo que es el derecho constitucional de igualdad, estabilidad laboral y un trabajo digno?

SI ( )                      NO ( )

7. ¿Conoce usted que diferencia tienen los servidores públicos que son contratados por servicios ocasionales y los que son con nombramientos?

SI ( )                      NO ( )

8. ¿Considera que constitucionalmente la estabilidad laboral es un derecho y un principio jurídico que debe cumplirse sin importar la persona o su condición?

SI ( )                      NO ( )

9. ¿Cree Usted que se vulnera derechos a las personas con discapacidad mediante la celebración de contratos de modalidad ocasional?

SI ( )                      NO ( )

10. ¿Considera que se debe brindar mayor asesoramiento a los servidores públicos con discapacidad y/o familiares que estén a cargo de estos, sobre el derecho a una estabilidad laboral y trabajo digno que la ley los asiste?

SI ( )                      NO ( )

11. ¿Piensa Usted, que a los servidores públicos con o sin discapacidad que son contratados mediante servicios ocasionales, se les paga las indemnizaciones que están previstas en la ley?

SI ( )                      NO ( )

12. ¿Usted considera que la Ley Orgánica de Contratación Pública, se debe reformar para dar estabilidad laboral a los servidores públicos, de forma especial para aquellos trabajadores con discapacidad?

SI ( )                      NO ( )



