



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

Trabajo de Titulación previa la obtención del Título de
Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República

Tema:

“EL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GAD MUNICIPAL DE
GUARANDA DURANTE EL AÑO 2016”

Investigador:

LUIS ARTURO DEL POZO ALDAZ

Tutor del Proyecto de Investigación:

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Guaranda-Ecuador

2017



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y

POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

Trabajo de Titulación previa la obtención del Título de
Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República

Tema:

**“EL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GAD MUNICIPAL DE
GUARANDA DURANTE EL AÑO 2016”**

Investigador:

LUIS ARTURO DEL POZO ALDAZ

Guaranda-Ecuador

2017

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, en mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo, bajo juramento CERTIFICO: que el señor: Luis Arturo Del Pozo Aldaz, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República; con el tema; **“EL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GAD MUNICIPAL DE GUARANDA DURANTE EL AÑO 2016”**; mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba la misma.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando al interesado a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:


Dr. Luis Alfonso Bonilla
Tutor

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo; Luis Arturo Del Pozo Aldaz, egresado de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: **“EL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GAD MUNICIPAL DE GUARANDA DURANTE EL AÑO 2016”** es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de la Legislación Ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente:



Autor


Luis Arturo Del Pozo Aldaz



Factura: 001-002-000007518



20170203001D00518

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20170203001D00518

Ante mí, NOTARIO(A) GUSTAVO ANTONIO CHAVES CHIMBO de la NOTARÍA PRIMERA , comparece(n) LUIS ARTURO DEL POZO ALDAZ portador(a) de CÉDULA 0201778362 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil DIVORCIADO(A), domiciliado(a) en GUARANDA, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede DECLARACION JURAMENTADA DE AUTENCIDAD DE AUTORIA, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. – Se archiva un original. CHIMBO, a 7 DE JUNIO DEL 2017, (10:49).


LUIS ARTURO DEL POZO ALDAZ
CÉDULA: 0201778362


NOTARIO(A) GUSTAVO ANTONIO CHAVES CHIMBO
DR. ANTONIO CHAVEZ CHIMBO
NOTARIA PRIMERA DEL CANTÓN CHIMBO
NOTARIO PRIMERO DEL
CANTÓN SAN JOSÉ DE CHIMBO


* NOTARIA PRIMERA *
Nihil Prius Fide
CANTÓN CHIMBO - REPÚBLICA DEL ECUADOR

DEDICATORIA

Es mi deseo como sencillo gesto de agradecimiento, dedicar mi trabajo de Grado plasmada en el presente informe, a mis Hijos Samuel y Romina, a mi querida esposa por su amor condicional y comprensión.

A mis queridos y amados padres, hermanos y sobrinos, quienes permanentemente me apoyaron con espíritu alentador, contribuyendo incondicionalmente a lograr las metas y objetivos propuestos.

Luis Arturo Del Pozo Aldaz

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de tesis primeramente me gustaría agradecer a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, por haberme dado las fuerzas necesarias y por cumplir este sueño tan anhelado.

A la UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional.

A mis distinguidos Maestros, por su esfuerzo y dedicación en el aprendizaje para inculcarnos sus conocimientos, su experiencia su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda culminar mis estudios con éxito.

También me gustaría agradecer a mi Director de tesis Dr. Luis Alfonso Bonilla, por su visión crítica de muchos aspectos cotidianos en su profesión como docente, y por sus consejos que ayuda a fortalecer la investigación.

Y por último a mis pares académicos que han sido amigos, Dra. Karina Ruiz y Dr. Juan Carlos Yáñez, los cuales me han motivado durante mi formación profesional.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, animo, y compañía en los momentos más difíciles a lo largo del camino de la vida, y sin importar donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Para todos ellos mil gracias y que Dios me los bendiga.

Luis Arturo Del Pozo Aldaz

TITULO

“EL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN GAD MUNICIPAL DE GUARANDA DURANTE EL AÑO 2016”

TABLA DE CONTENIDO

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA	¡Error! Marcador no definido.
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA.....	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
TITULO	V
RESUMEN	VIII
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	X
INTRODUCCIÓN	XIV
CAPITULO I	1
PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Formulación del Problema	3
1.4 Justificación	5
CAPITULO II.....	7
MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Antecedentes	7
2.2 Los Derechos laborales de las personas.....	10
2.2.2 Trabajo Política Pública.....	13
2.2.3 El sistema se regirá por las siguientes directrices:	20
2.3 Personas con Discapacidad	26
2.4 Hipótesis	28
2.5 Variables	29
CAPITULO III.....	30
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO.	30
3.1 Ámbito de estudio.....	30
3.2 Tipo de Investigación.....	30
3.3 Método de Investigación.....	31
3.4 Diseño de Investigación.....	31
3.5.-Población y muestra.....	32
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.7.-Técnicas de Investigación de Campo	33
TABULACIÓN ENCUESTA.....	34
CAPITULO IV.....	44

4.1	Presentación de resultados	44
4.2	Beneficiarios	46
4.3	Impacto de la Investigación	46
4.4	Transferencia de Resultados	47
	CONCLUSIONES	49
	RECOMENDACIONES	51
	BIBLIOGRAFÍA	53

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objeto fundamental realizar un análisis jurídico y crítico sobre la situación actual en cuanto se refiere al cumplimiento de derechos laborales de las personas con discapacidad que trabajan en el GAD Municipal de Guaranda.

La Ley Orgánica de Discapacidades en el artículo 16 establece la garantía que reconoce el estado en favor de las personas con discapacidad y garantiza también el pleno ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución de la Republica, en los tratados e instrumentos internacionales y en la ley, amas de lo indicado la Ley Orgánica de Discapacidades establece derechos en cuanto a la salud, educación, trabajo, así pues en el artículo 45 dispone que las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminados en las practicas relativas al empleo, también se establece la necesidad de estableces políticas laborales y la inclusión laboral que se debe realizar de las personas con discapacidad en actividades públicas y privadas en instituciones públicas y privadas.

Una garantía especial para los trabajadores con discapacidad es la estabilidad laboral en su puesto de trabajo, el derecho a permisos para el tratamiento y rehabilitación, la capacitación, el seguimiento y control de la inclusión laboral y el derecho a ser sustituidos por los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho o representante legal, en el caso que por su condición de discapacidad ya no puedan ejecutar el trabajo asignado.

Muy a pesar de la normatividad legal vigente se hace evidente la necesidad de investigar este tema en cuanto se refiere a la accesibilidad laboral, a la no discriminación, a la igualdad de oportunidades a la integración y capacitación, para aquellas personas que trabajan en el GAD Municipal de Guaranda, situaciones que se producen muchas veces por la falta de conocimiento y sobre todo por el hecho de que las autoridades no se involucran en ayudar a implementar políticas sociales adecuadas sobre el tema.

En el Capítulo I planteo el problema, formulación y limitación del mismo, los objetivos generales y específicos y la justificación.

El Capítulo II contiene un amplio marco teórico con la respectiva fundamentación, planteando los antecedentes y haciendo un análisis de la normatividad legal en cuanto al tema propuesto.

En el Capítulo III me refiero al diseño de la investigación para complementar en el Capítulo IV con la descripción del trabajo investigativo realizado presentando los resultados obtenidos en la investigación, concluyendo con las respectivas conclusiones y recomendaciones.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acto administrativo. – Por acto administrativo se refiere aquella declaración voluntaria que el estado o un organismo público realiza en nombre del ejercicio de la función pública que le toca desplegar y que tendrá la clara intención de generar efectos jurídicos individuales de manera inmediata. (**Definición A B C**)

Administración pública. - La organización, con personalidad jurídica, que desarrolla su actividad para satisfacer el interés general. (**Enciclopedia Jurídica**)

Autonomía. - Característica jurídica de entes integrantes de la administración pública de expedir su propia normatividad subordinada al ordenamiento jurídico estatal. (**Diccionario Jurídico**)

Acto normativo. - Es toda declaración unilateral efectuada en ejercicio de la función administrativa que produce efectos jurídicos generales, objetivos de forma directa. (**Derecho. com**)

Competencia. - Es la atribución jurídica otorgada a ciertos y especiales órganos del Estado que permite asesorar bienes y derechos para tener pretensiones procesales con preferencia a los demás órganos de su clase. (**Wikipedia**)

Compromiso. - Se llama compromiso al contrato por el cual dos o más personas someten al juicio de árbitros sus diferencias. (**De conceptos.com**)

Convenio arbitral. - Es el acuerdo escrito en virtud del cual las partes deciden someter a arbitraje todas las controversias o ciertas controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto de una determinada relación jurídica, contractual o no contractual. (www.snabogados.com)

Discapacidad.- Distingue entre las funciones del cuerpo (fisiológico o psicológico, visión) y las estructuras del cuerpo (piezas anatómicas, ojo y estructuras relacionadas). La debilitación en estructura o la función corporal se definen como participación de la anomalía, del defecto, de la pérdida o de otra desviación significativa de ciertos estándares generalmente aceptados de la población, que pueden fluctuar en un cierto plazo. La actividad se define como la ejecución de una tarea o de una acción. (www.plenainclusion.or)

Discriminación.- La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido. (www.conapred.org)

Empleado privado o particular.- Es el que se compromete a prestar servicios a un empleador de carácter intelectual o material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales (**Código del Trabajo, Título III, Capítulo IV, Art. 305**)

Empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. (**De Conceptos. com**)

Enfermedades Profesionales. - Son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador, y que producen incapacidad. (**Wikipedia**)

Ejecución Presupuestaria. - La ejecución presupuestaria comprende el conjunto de normas y procedimientos técnicos, legales y administrativos que, partiendo del presupuesto aprobado, se aplican para el cumplimiento eficiente efectivo y económico de los objetivos y metas establecidos en los planes y programas presupuestarios. (www.finanzas.gob.ec)

Equidad.- El término equidad (del latín *aequitas*, de *aequus*, "igual"; del griego "επιεικεία", virtud de la justicia del caso en concreto puede definirse, según el (**Diccionario de la lengua**)

Garantías Laborales.- Es una rama del **derecho** cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales. (www.derecho.com)

Jubilación Especial.- La jubilación es el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, tras haber alcanzado la edad máxima, o por enfermedad crónica grave o incapacidad. Obtiene entonces una prestación monetaria para el resto de su vida. (www.iess.gob.ec)

Jurisdicción. – Consiste en la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, potestad que corresponde a las juezas y jueces establecidos por la constitución y las leyes. (**Código Orgánico de la Función Judicial Art. 150**)

Justicia.- La potestad de administrar justicia emanada del pueblo y se ejerce por los órganos de la Función Judicial y por los demás órganos y funciones establecidos en la Constitución. (**Constitución de la Republica Art. 167**)

Patrono. - Para los efectos del seguro social se considera patrono al maestro de taller, artesano autónomo que tenga a su servicio otros trabajadores. (**Handbook. Com**)

Recursos públicos. - Se denomina recursos públicos el conjunto de bienes, fondos, títulos y todos los derechos que pertenecen al estado o a las entidades u organismos del sector público. (<https://sites.google.com>)

Remuneración. – A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; mas, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrá en cuenta para los efectos de remuneración. (**Código del Trabajo Art. 79**)

Riesgos de trabajo. - Son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. (<https://definicion.mx/riesgo-laboral>)

Salario. - Es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo. (**Código de Trabajo Art. 80**)

Servidor Público. - Es todo ciudadano ecuatoriano legalmente nombrado para prestar servicios remunerados en las instituciones a que se refiere. (www.gerencie.com)

Seguridad Social.- La seguridad social, también llamada *seguro social* o previsión social, se refiere principalmente a un campo de bienestar social relacionado con la protección social o cobertura de las necesidades reconocidas socialmente, como salud, vejez o discapacidades. **(Wikipedia)**

Sueldo. - Es la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. **(Código de Trabajo Art. 80)**

INTRODUCCIÓN

El artículo 47 de la Constitución de la República determina que el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y de manera conjunta con la sociedad y la familia procura la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidades reconociéndoles como derecho fundamental el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

En el año 2012 se emite la Ley Orgánica de Discapacidades, ley en la que en la sección quinta regula el trabajo y la capacitación, reconociendo el derecho que tienen las personas con discapacidad para acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminados en las prácticas relativas al empleo.

Tanto la Ley Orgánica de Servicio Público como el Código de Trabajo recogen dentro de sus disposiciones la obligación de reinsertar laboralmente a las personas con discapacidad teniendo actualmente la obligación de contar en cada empresa o institución al menos con el 5% de personas con discapacidad del total de trabajadores.

De lo dicho se observa que si bien el Código del Trabajo garantiza la reinsertión laboral de las personas con discapacidad no garantiza en cambio la igualdad laboral en las relaciones de trabajo, produciéndose así una serie de inconvenientes y problemas que tienen q afrontar diariamente las personas con discapacidad, desde el hecho de la discriminación, la inestabilidad laboral, la dificultad en la movilización dentro de sus hogares de trabajo, y en general la falta de aplicación de políticas laborales específicas que garanticen el respeto y cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Dentro del Ecuador contamos con el Consejo Nacional de Discapacidades, con la misión Manuela Espejo que velan por el respeto de los derechos de las personas con discapacidad, pero lamentablemente se han circunscrito específicamente al ámbito de la salud, quedando en segundo plano derechos laborales que son importante defenderlos y protegerlos para un desarrollo social equitativo logrando la igualdad de derechos y garantías en su conjunto para las personas con discapacidad.

En el GAD Municipal de la Ciudad de Guaranda la única normatividad existente está dada por las regulaciones de la Constitución y de la Ley Orgánica de Discapacidades, frente a lo cual la Señora Trabajadora Social de la institución es la que directamente se encarga de velar por el respeto institucional de los derechos de las personas con discapacidad, es así que de los 20 casos de los trabajadores con discapacidad en la institución 15 son trabajadores con discapacidad, y los 5 restantes 3 son trabajos realizados por madres sustitutas, uno por la esposa y uno por el padre, es decir que existiendo 5 casos de discapacidad severa la Institución Municipal ha optado por mantenerles en el trabajo pero a través de sus madres, padres o esposa, el resto de las personas con discapacidad desarrollan sus actividades con gran esfuerzo y sacrificio y dentro de las limitaciones y dificultades que implica el desarrollar una actividad.

CAPITULO I

PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

La vigencia de la Ley Orgánica de Discapacidades a partir de junio del 2012 otorga una serie de garantías laborales a las personas con discapacidad, a más de las garantías sociales específicas de acuerdo a su situación de discapacidad, en cuanto a las garantías de carácter laboral tenemos: El derecho a la seguridad social que orienta a un cobro de la pensión por discapacidad permanente total o permanente absoluta, el derecho a una jubilación especial por vejez con 300 aportaciones, es decir con 25 años de servicio y aportes a la Seguridad Social.

Además una garantía importante tienen derecho a la estabilidad laboral en sus puestos de trabajo convirtiendo al despido de las personas con discapacidad en Despido Injustificado, es decir que se propende al reintegro a su sitio de trabajo cuando este despido no es legal ni justificado. Pero la principal garantía en materia laboral para las personas con discapacidad radica en el derecho al trabajo que sea fortalecido por la obligación que determina la ley de insertar laboralmente a personas con discapacidad al menos en un 5% del total de los trabajadores de la empresa o institución.

Si bien es cierto estas garantías laborales están plasmadas en la Constitución de la República, en el Código del Trabajo y en la Ley Orgánica de Discapacidades, muchas de

ellas no se las cumple ni se las respeta, ocasionándose muchas veces el maltrato o la burla de las personas con discapacidad, la discriminación, el aislamiento, la falta de oportunidades para su desarrollo personal y profesional, la falta de instalaciones y accesos adecuados para el tránsito de los trabajadores con discapacidad.

Es recurrente observar y escuchar casos en los cuales no se respetan estos derechos y garantías laborales de las personas con discapacidad, por lo tanto se hace necesario una investigación de este tema para plantear ciertas directrices que orienten a empleadores y trabajadores y a la ciudadanía en general el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

1.2. Formulación del Problema

¿Cómo incide la Discapacidad del Trabajador Municipal en el ambiente laboral y productivo dentro de la institución frente al incumplimiento de las Garantías Laborales de personas con discapacidad?

1.3 Objetivos de la Investigación

General

Realizar un estudio de la situación jurídica laboral en la que desarrollan sus actividades las personas con discapacidad que trabajan en el GAD Municipal de Guaranda.

Específicos

- Diseñar un proyecto de investigación a fin de concienciar en las autoridades, en los trabajadores y en la ciudadanía en general el respeto de los derechos laborales de las personas con discapacidad.
- Orientar a las autoridades del GAD Municipal de Guaranda para la aplicación, respeto y reconocimiento de las garantías laborales vigentes en favor de los trabajadores con discapacidad.

1.4 Justificación

La Constitución de la República del Ecuador protege a las personas con discapacidad ubicándoles dentro del grupo de los sectores vulnerables y por ende dentro de los sectores que requieren la protección legal y social de parte del estado y sus autoridades.

Es por ello que en el mes de junio del 2012 se emite la Ley orgánica de Discapacidades norma jurídica que contiene los derechos garantías y deberes que el estado Ecuatoriano consagra en favor de las personas con discapacidad, las mismas que han sido recogidas también en la Ley Orgánica de Servicio Público en el Código del Trabajo ecuatoriano en lo que se refiere a las garantías en el ámbito laboral.

Con el antecedente indicado y luego del análisis realizado se hace menester plantear desde la academia una guía que oriente a empleadores y trabajadores para la observancia, cumplimiento y respeto de las garantías laborales en favor de las personas con discapacidad y por ende el respeto de sus derechos humanos y laborales.

Los derechos de las personas con discapacidad constituyen una de las garantías más importantes reconocidas en la constitución y en muchos convenios internacionales, por lo que a nivel local este se constituye también en un tema de importancia y análisis.

Dado que la mayoría de personas con discapacidad que prestan sus servicios en la entidad Municipal de Guaranda son personas de escasos recursos económicos y que en su gran mayoría no tienen concluida su instrucción formal, el trabajo de investigación que estoy realizando cobra gran importancia ya que la mayoría de ellos no conoce ni está informado ni de la existencia de la Ley de Discapacidades, y la única información con relación al respeto de sus derechos les ha llegado a través de la señora Trabajadora Social de la institución quien maneja a un grupo de 20 personas con discapacidad.

Desde el plano netamente humano y desde el ámbito jurídico se justifica esta investigación por cuanto partimos del criterio de que todos somos iguales ante la Ley y de que las personas con discapacidad tienen ciertas garantías y beneficios específicos que por su desconocimiento no pueden ser aplicados en beneficio de ellos.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

A lo largo de la historia el grupo de las personas con discapacidad han formado parte de un grupo de personas de los sectores vulnerables, sin que se les haya reconocido o generado una serie de derechos que les permitan una reinserción en el medio social, más muy por el contrario en épocas pasadas habían personas con discapacidad que se las aislaba en su núcleo familiar en el medio social en las instituciones educativas e inclusive en el ejercicio y goce de sus derechos no solo laborales si no también políticos y sociales.

Hace unos pocos años atrás cuando el Licenciado Lenin Moreno asumió la Vicepresidencia de la República y por cuanto él es una persona con discapacidad, se preocupó por atender a este grupo de personas con discapacidad que forman parte del grupo de sectores vulnerables y que deben estar protegidos por la Constitución y la ley.

Desde hace muchos años atrás existía en el Ecuador el CONADIS, Consejo Nacional de Discapacidades que de una u otra manera algo se preocupaba con situaciones paleativas para atender las necesidades y requerimientos de las personas con

discapacidad, logrando que a través de alguna normativa legal secundaria se regulen ciertos derechos, pero sin embargo mucho estaba por hacer.

En la gestión vicepresidencial de Lenin Moreno con la implementación de la misión Manuela Espejo que jugó un rol importante en la visibilización de las personas con discapacidad proveyéndoles ayudas no solo en el ámbito de la salud sino también en el aspecto social, tributario y laboral, para que este grupo de seres humanos finalmente se integren como entes proactivos en el desarrollo de la sociedad.

En el mes de junio del año 2012 se emite la Ley Orgánica de Discapacidades la que otorga en favor de las personas con discapacidad derechos de carácter laboral, seguridad social, tributarios y muchos otros beneficios que permiten a las personas con discapacidad afrontar de mejor manera su situación social.

Luego de la vigencia de esta ley se reforma también el Código del Trabajo y la ley Orgánica de Servicio Público a fin de plasmar uno de los más fundamentales derechos en favor de las personas con discapacidad, esto es la reinserción laboral de tal manera que en las normas legales antes indicadas actualmente se regula que cada entidad pública o privada debe contar dentro de su nómina de trabajadores con al menos el 5% de las personas con discapacidad, para efectivizar este derecho el Ministerio de Trabajo

a través de sus inspectores ha ido haciendo los controles respectivos para que se aplique esta norma legal.

Sin embargo de lo anotado, no consistía únicamente en el hecho de insertar laboralmente a una persona con discapacidad sino más bien de efectivizar y plasmar en la realidad los derechos laborales que la Constitución y la Ley plasma en favor de estas personas, que si bien es cierto consta como norma escrita, se puede evidenciar que hay una serie de incumplimientos a estos derechos laborales en el GAD Municipal de Guaranda, violentándose estos derechos cuando por ejemplo no se respeta la estabilidad laboral del trabajador con discapacidad, cuando existe discriminación en la asignación de tareas o actividades, cuando no existen las adecuaciones y la señalética que permitan el desplazamiento adecuado de las personas con discapacidad o inclusive cuando son discriminados por su condición.

Frente a esta realidad es necesario realizar una investigación a donde determinar si los derechos laborales para las personas con discapacidad están siendo efectivamente cumplidas o a su vez hay que mejorar la situación para que estos derechos sean acatados, respetados y cumplidos.

2.2 Los Derechos laborales de las personas.

2.2.1 Derechos y Garantías de las personas con Discapacidad.

El Ecuador como Estado constitucional de derechos, a través de su marco constitucional y diversas normativas legales, establece el respeto, protección y garantía de los derechos humanos y consagra la atención prioritaria para que las personas pertenecientes a los grupos tradicionalmente excluidos, como son las personas con discapacidad y como tal es atender la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en cada una de sus políticas y acciones.

La aplicación del principio antes mencionado y, dada la histórica situación de discriminación que han experimentado las personas con discapacidad, la constitución prevé el derecho de las mismas a recibir atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, a su vez, en la obligación de adoptar medidas para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en consideración a los obstáculos específicos que este grupo poblacional enfrenta.

La legislación y la institucionalidad con la protección de las personas con discapacidad han tenido un avance interesante en el país, especialmente a partir del año 1992 en el que se expide la Ley sobre Discapacidades, normativa que impulso la

atención interinstitucional a las personas con discapacidad, con enfoque de derechos y que permitió la creación del Concejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) como entidad autónoma y rectora del tema en el país en materia de discapacidades, coordinar las acciones públicas y privadas, e impulsar investigaciones sobre temáticas relacionadas.

- **Ley Orgánica de Discapacidades**

La Ley Orgánica de Discapacidades (LOD), es la normativa especialmente desarrollada para garantizar el cumplimiento de los derechos y responsabilidades de este sector poblacional, mismo que tiene por objeto principal el asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural”.

(Ley Orgánica de Discapacidades, 2012) Es decir que el objetivo principal de la ley es asegurar el cumplimiento y respeto de los derechos constitucionales como el de igualdad ante la sociedad y las leyes, la cero discriminación por sus condiciones físicas o psicológicas, debiendo permitírseles la inclusión social, e incluso el derecho de

desarrollar ocupaciones laborales sin restricciones que atenten con su dignidad o capacidades.

Hay que aclarar que esta Ley tiene aplicación en el sector público y privado. Para ello esta ley ha desarrollado principios rectores, siendo los principales:

1. No discriminación: ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad. La acción afirmativa será toda aquella medida necesaria, proporcional y de aplicación obligatoria cuando se manifieste la condición de desigualdad de la persona con discapacidad en el espacio en que goce y ejerza sus derechos; tendrá enfoque de género, generacional e intercultural;
2. In dubio pro hominem: en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, éstas se aplicarán en el sentido más favorable y progresivo a la protección de las personas con discapacidad;
3. Igualdad de oportunidades: todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. No podrá reducirse o negarse el derecho de las personas con será sancionable;
4. Responsabilidad social colectiva: toda persona debe respetar los derechos de las personas con discapacidad y sus familias, así como de conocer de actos de discriminación o violación de derechos de personas con discapacidad está legitimada para exigir el cese inmediato de la situación violatoria, la reparación

integral del derecho vulnerado o anulado, y la sanción respectiva según el caso.

Protección de niñas, niños y adolescentes con discapacidad: se garantiza el respeto de la evolución de las facultades de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad. Atención prioritaria: en los planes y programas de la vida en común se les dará a las personas con discapacidad atención especializada y espacios preferenciales, que respondan a sus necesidades particulares o de grupo.

5. La presente normativa también se sujeta a los demás principios consagrados en la Constitución de la República, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y demás tratados e instrumentos internacionales de derechos humanos.

2.2.2 Trabajo Política Pública

Salvaguardar y promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, sin discriminación, en igualdad de derechos laborales y considerando las condiciones específicas de la persona con discapacidad.

- **Ampliar la probabilidad de inserción o reinserción laboral de personas con discapacidad con bajos niveles de educación formal.**

Impulsar mecanismos en contra de la discriminación en el acceso al servicio público y acciones afirmativas para la inclusión de los diversos grupos tradicionalmente excluidos. (1.5.j.-PNBV)

Ampliar y fortalecer mecanismos y procedimientos para vigilar el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito del trabajo tanto público como privado; asimismo fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad y de los pueblos y nacionalidades. (2.5.e.-PNBV).

Implementar mecanismos de incentivos en actividades económicas, especialmente del sector popular y solidario, las Mipymes, la agricultura familiar campesina, así como las de trabajo autónomo que se orienten a la generación y conservación de trabajos dignos y garanticen la igualdad de oportunidades de empleo para toda la población.(9.1.a.-PNBV)

Fortalecer los programas enfocados en la incorporación de mujeres y de grupos de atención prioritaria al mercado de trabajo, ya sea de forma remunerada o mediante el apoyo de sus emprendimientos. (9.1.g.- PNBV)

Fortalecer la normativa y los mecanismos de control para garantizar condiciones dignas en el trabajo, estabilidad laboral de los trabajadores y las trabajadoras, así como el estricto cumplimiento de los derechos laborales sin ningún tipo de discriminación. (9.3.a.-PNBV)

Fomentar la capacitación tanto de trabajadores y trabajadoras, como de personas en búsqueda de trabajo, con el objeto de mejorar su desempeño, productividad, empleabilidad, permanencia en el trabajo y su realización personal. (9.5.a. -PNBV)

Establecer programas específicos de capacitación para fortalecer la inclusión de grupos históricamente excluidos del mercado laboral y en condiciones de trabajo digno. (9.5.g.-PNBV)

El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. (Art. 48.-item 5 -Constitución 2008).

- **Incrementar oportunidades de empleo y mejorar los ingresos de las personas con discapacidad.**

Desarrollar e implementar procesos de capacitación, aprendizaje vocacional, formación profesional y de talento y demás instrumentos que promuevan habilidades productivas y capacidades para el trabajo, acordes a la ampliación, a la diversificación productiva de cada territorio y al modelo territorial nacional deseado, reconociendo la diversidad y complementariedad territorial, con pertinencia cultural y enfoques de género e intergeneracional. (2.1.h.-PNBV)

Contratar trabajadores locales en los diferentes niveles de encadenamiento productivo territoriales bajo condiciones dignas. (8.10.j.-PNBV).

Implementar mecanismos de incentivos en actividades económicas, especialmente del sector popular y solidario, las Mipymes, la agricultura familiar campesina, así como las de trabajo autónomo que se orienten a la generación y conservación de trabajos dignos y garanticen la igualdad de oportunidades de empleo para toda la población. (9.1.a.-PNBV)

Fortalecer el Servicio Público de Empleo con el objeto de impulsar la inserción laboral de los ciudadanos y las ciudadanas y articular la oferta y demanda de trabajo. (9.1.f.-PNBV)

Fortalecer los programas enfocados en la incorporación de mujeres y de grupos de atención prioritaria al mercado de trabajo, ya sea de forma remunerada o mediante el apoyo de sus emprendimientos. (9.1.g.-PNBV)

Asegurar el pago de remuneraciones justas y dignas sin discriminación alguna que permitan garantizar la cobertura de las necesidades básicas del trabajador y su familia, y que busquen cerrar las brechas salariales existentes entre la población. (9.3.b.-PNBV)

Fomentar la capacitación tanto de trabajadores y trabajadoras, como de personas en búsqueda de trabajo, con el objeto de mejorar su desempeño, productividad, empleabilidad, permanencia en el trabajo y su realización personal. (9.5.a.-PNBV)

Establecer programas específicos de capacitación para fortalecer la inclusión de grupos históricamente excluidos del mercado laboral y en condiciones de trabajo digno. (9.5.g.-PNBV)

El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa. (Art. 48.-item 6 -Constitución 2008)

- **Asegurar condiciones que garanticen el desempeño laboral de las personas con discapacidad mediante la equiparación de oportunidades.**

Ampliar y fortalecer mecanismos y procedimientos para vigilar el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito del trabajo tanto público como privado; asimismo fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad y de los pueblos y nacionalidades. (2.5.e.-PNBV)

Impulsar, en los espacios laborales, la creatividad y el desarrollo emocional, intelectual y físico de los trabajadores y las trabajadoras. (5.1.o.-PNBV)

Fortalecer los programas enfocados en la incorporación de mujeres y de grupos de atención prioritaria al mercado de trabajo, ya sea de forma remunerada o mediante el apoyo de sus emprendimientos. (9.1.g.-PNBV)

Fortalecer la normativa y los mecanismos de control para garantizar condiciones dignas en el trabajo, estabilidad laboral de los trabajadores y las trabajadoras, así como el estricto cumplimiento de los derechos laborales sin ningún tipo de discriminación. (9.3.a.-PNBV)

Asegurar el pago de remuneraciones justas y dignas sin discriminación alguna que permitan garantizar la cobertura de las necesidades básicas del trabajador y su familia, y que busquen cerrar las brechas salariales existentes entre la población. (9.3.b.-PNBV).

Establecer mecanismos que aseguren entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables y seguras, que prevengan y minimicen los riesgos del trabajo. (9.3.e.-PNBV)

Profundizar y promover las políticas de erradicación de todo tipo de explotación laboral, particularmente el trabajo infantil, el doméstico y de cuidado humano. (9.3.i.-PNBV)

Establecer programas específicos de capacitación para fortalecer la inclusión de grupos históricamente excluidos del mercado laboral y en condiciones de trabajo digno. (9.5.g.-PNBV)

2.2.3 El sistema se regirá por las siguientes directrices:

En los centros de rehabilitación social y en los de detención provisional se promoverán y ejecutarán planes educativos, de capacitación laboral, de producción agrícola, artesanal, industrial o cualquier otra forma ocupacional, de salud mental y física, y de cultura y recreación. (Art. 203.-item 2 -Constitución 2008)

- **Incrementar posibilidades de autoempleo, micro emprendimiento y trabajo protegido para personas con discapacidad y sus familias.**

Generar mecanismos e incentivos que promuevan el ahorro y faciliten el acceso a recursos financieros, creando líneas preferenciales para organizaciones de la economía popular y solidaria, con especial atención a las mujeres y jóvenes del área rural y a iniciativas para la inclusión económica. (2.1.g.-PNBV)

Establecer condiciones preferentes a los actores de la economía popular en el acceso a financiamiento y facilidad de tasas de interés, para emprendimientos y/o la ampliación de su actividad productiva existente. (8.9.d.-PNBV)

Implementar mecanismos de incentivos en actividades económicas, especialmente del sector popular y solidario, las Mipymes, la agricultura familiar campesina, así como

las de trabajo autónomo que se orienten a la generación y conservación de trabajos dignos y garanticen la igualdad de oportunidades de empleo para toda la población. (9.1.a.-PNBV)

Fortalecer los programas enfocados en la incorporación de mujeres y de grupos de atención prioritaria al mercado de trabajo, ya sea de forma remunerada o mediante el apoyo de sus emprendimientos. (9.1.g.-PNBV)

Fomentar y apoyar la creación de redes de cooperación y reproducción de actividades de auto sustento, autoconsumo y de cuidado humano a nivel territorial. (9.4.e-PNBV)

Simplificar los trámites para los emprendimientos productivos y de servicios de las micro, pequeñas y medianas unidades productivas. (10.5.g-PNBV)

- **El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:**

La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación. (Art. 48.- ítem 2 -Constitución 2008).

- **Fortalecer la institucionalidad de los organismos públicos y privados, comprometidos con trabajo y empleo para personas con discapacidad.**

Mejorar la coordinación interinstitucional y fortalecer la institucionalidad para garantizar igualdad, equidad e inclusión, y erradicar la pobreza en el país. (1.3.e.-PNBV)

Consolidar los Consejos Nacionales para la Igualdad para su efectiva participación en la formulación, la transversalización, la observancia, el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas (1.3.f.-PNBV)

Ampliar y fortalecer mecanismos y procedimientos para vigilar el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito del trabajo tanto público como privado; asimismo fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad y de los pueblos y nacionalidades. (2.5.e.-PNBV)

Generar e implementar estándares de calidad y protocolos de atención para los servicios de protección especial prestados por instituciones públicas, privadas y comunitarias. (2.6.e.-PNBV)

Promover medidas que impulsen la existencia y el funcionamiento de organizaciones de trabajadoras y trabajadores, que permitan garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales. (9.3.g.-PNBV)

El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. (Art. 47.-ítem 5 -Constitución 2008).

- **Principio de Igualdad Constitucional Ecuatoriano para las Personas con Discapacidad.**

La igualdad es un derecho, una garantía y un principio primordial que asegura el cumplimiento de una serie de derechos que en su virtud y relación se desarrollan, sin embargo, ¿Por qué puede adquirir varias cualidades una sola palabra? ¿Cuál es su diferencia entre una u otra denominación?

Para entender un poco, es necesario establecer que un derecho se constituyen como privilegios, que se encuentran entregados hacia nuestra persona como por ejemplo el derecho a la vida, el cual expresa que ningún ser humano puede ser privado de ella,

debiendo respetarse independientemente de que se encuentre incorporado dentro de un cuerpo legal o no.

Por otro lado este derecho se convierte en una garantía cuando el Estado, en su necesidad de amparar el pleno ejercicio de las personas sobre sus derechos, los ha incorporado en varios instrumentos normativos a fin de que sea él quien garantice su fiel cumplimiento, en virtud del cual ha adquirido un nivel garantista.

Finalmente, una garantía se convierte en un principio, a medida que la doctrina y la misma norma reconocen que sin su cumplimiento no existe justicia, equidad, o se aplica el poder en una forma desmedida, es decir que dicha garantía se convierte en la base jurídica o moral para la conducta normativa y humana.

Un principio es una máxima indiscutible, cuya aplicación a más de imperativa, se convierte estrictamente en vital, es así como una sola palabra puede ser reconocida en los tres niveles convirtiéndola indiscutiblemente en un estado proteccionista superior, siendo en este sentido que el derecho de igualdad debe ser concebido.

Algunos derechos y garantías procesales en materia penal se encuentran determinados por la doctrina jurídica como axiomas o principios, debido a que los consideran, como la base para el desarrollo integral del debido proceso, y sin los cuales éste, no podría existir. Es importante conocer que principios, derechos o garantías constituyen el derecho de defensa de un procesado, por lo que a continuación se analizará lo que la doctrina a señalado como los más importantes.

Es tal la importancia del derecho a la igualdad y no discriminación, que se le atribuye para su cumplimiento en diversas áreas, tanto en el campo jurídico como social,

económico, laboral y muchos otros aspectos que rigen la convivencia humana, mismas que se intentará estudiar de forma superficial a fin de conocerlos alcances de dicho principio.

- Igualdad ante la Justicia y la ley
- Igualdad de oportunidades
- Igualdad de derechos

En tal virtud se cumple con lo determinado por el artículo 3 numeral 1 y 69 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador que establece la igualdad entre todas las personas para el efectivo goce de los derechos constitucionales, así como material y formal de las personas.

2.3 Personas con Discapacidad

El Art.47.- El estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procura la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Se procederá a las personas con discapacidad, los derechos a:

- El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas

(CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD)

Dentro de esta Convención en lo que se refiere al trabajo y empleo se manifiesta lo siguiente:

Los estados partes reconocerán el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los estados partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación entre ellas.

Se prohíbe toda forma de discriminación por motivos de discapacidad en relación a cualquier forma de empleo incluidas las condiciones de selección, contratación y

empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

Se protegerá los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones en condiciones justas y favorables y con igualdad de oportunidades y remuneraciones, en condiciones de trabajo seguro y saludable.

La Convención también se asegura de que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones de las demás, así como también tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional continua.

También la Convención se preocupa de que se promueva el empleo de Personas con Discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que puedan incluir programas de acción afirmativas incentivos y otras medidas, se promoverá también la adquisición para las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto y se propenderá al mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo luego de los tratamientos a los que sean sometidos.

2.4 Hipótesis

La discriminación e incumplimiento de las garantías laborales de los trabajadores con discapacidad en el GAD Municipal de Guaranda, vulnera derechos y garantías previstas en la Constitución y en la Ley Orgánica de Discapacidades.

2.5 Variables

Variable Independiente:

El incumplimiento de derechos laborales a personas con discapacidad.

Variable dependiente:

Vulnera derechos y garantías laborales

CAPITULO III

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO.

3.1 Ámbito de estudio

Área del Conocimiento: Ciencias Sociales y Derecho

Sub-Área del Conocimiento: Derecho

Línea: Ciencias Del Derecho, Saberes Jurídicos, Politología

Sub-Línea: Derecho al trabajo

3.2 Tipo de Investigación

La Investigación a realizar es de una Investigación Descriptiva y Experimental

Investigación descriptiva. - Se orientó al conocimiento de las características externas del problema planteado, en el cual estuvieron inmersas personas, hechos, procesos, relaciones naturales y sociales. Para el cumplimiento de los propósitos se reunió un conjunto de argumentos fundamentales para enfocar el problema planteado.

3.3 Método de Investigación

- ✓ **Deductivo.** - Se partirá de la encuesta aplicada a los trabajadores con discapacidad
- ✓ **Inductivo.** - Se partirá de las experiencias de personas involucradas, para analizar si es necesario la implementación de políticas específicas al interior del GAD Municipal de Guaranda en favor de las personas con Discapacidad.
- ✓ **Científico.-** La suma de procedimientos lógicos para la investigación de las causas y de los fines del derecho, para el conocimiento e interpretación de sus fuentes, para la estructura de sus textos positivos y técnicos, y para la enseñanza y difusión del mismo, principio rector y obligatorio de la convivencia social en sus categorías fundamentales.

3.4 Diseño de Investigación

Área del Conocimiento: Ciencias Sociales, Educación y Derecho

Sub-Área del Conocimiento: Derecho

Línea: Ciencias Del Derecho, Saberes Jurídicos

Sub-Línea: Gobernabilidad y Políticas Públicas

3.5.-Población y muestra

Para la realización de la encuesta utilizare un cuestionario previamente elaborado el mismo que aplicare a un número total de 20 trabajadores del GAD Municipal de Guaranda, luego de lo cual procesare la información obtenida.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- **La Observación.-** Que permitirá identificar y observar el problema a investigarse.
- **Técnicas de Gabinete.-** Están constituidas por las diferentes fichas, pero las que se utilizara son las fichas Bibliográficas y Nemetécnicas.
- **Fichas Bibliográficas.-** Son aquellas que me permitirán identificar la mayor cantidad de obras de consultas con los datos biográficos del autor correspondiente.
- **Fichas Nemetécnicas.-** Son aquellas que me permitirán extraer de las obras, pensamientos, ideas y citas textuales de los tratadistas más importantes sobre el tema investigado.

3.7.-Técnicas de Investigación de Campo:

La investigación de campo tiene como objetivo, recabar y recopilar información útil sobre la forma como a afectado el incumplimiento de las garantías laborales para las personas con discapacidad en el GAD Municipal de Guaranda.

- **La Encuesta.-** Esta técnica se aplicará para obtener información sobre como afectado el incumplimiento de las garantías laborales para las personas con discapacidad en el GAD Municipal de Guaranda.

TABULACIÓN ENCUESTA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
ESCUELA DE DERECHO

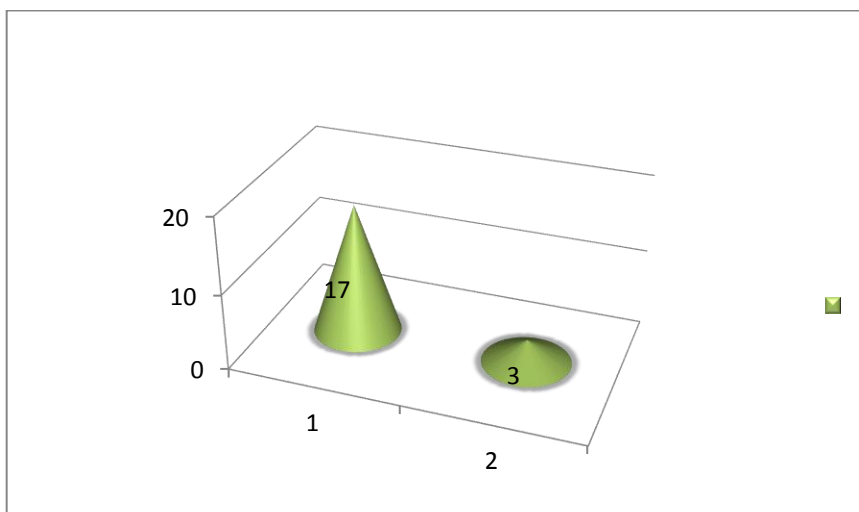
Encuesta dirigida a trabajadores con discapacidad que laboran en el GAD Municipal de Guaranda.

1.- ¿Sabe usted que la Ley Orgánica de Discapacidades y el Código del Trabajo otorgan derechos especiales a las personas con discapacidad?

CUADRO N°1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	85%
NO	3	15%
TOTAL	20	100%

GRAFICO N°1



Fuente: Trabajadores con discapacidad del GAD Municipal de Guaranda.

Elaborado por: Luis Arturo Del Pozo Aldáz

Análisis:

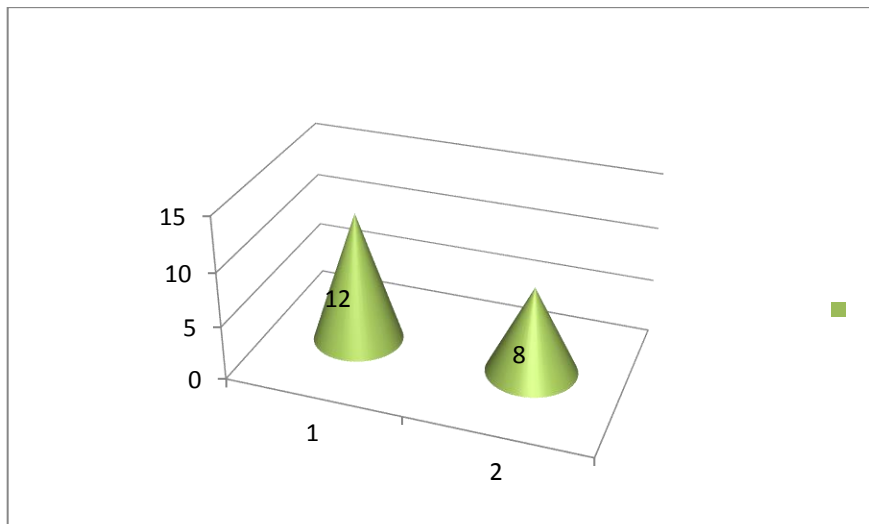
El 85% de los trabajadores del GAD Municipal de Guaranda están cocientes y saben que tienen una ley q protege y garantiza sus derechos laborales lo que no tienen muy en claro es como activar los mecanismo y procedimientos para efectivizar esos derechos y para acceder a una autoridad o institución que haga cumplir los mismos.

2.- ¿En la Institución en la que trabaja existen más trabajadores con discapacidad?

CUADRO N°2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	60%
NO	8	40%
TOTAL	20	100%

GRAFICO N°2



Fuente: Trabajadores con discapacidad del GAD Municipal de Guaranda.

Elaborado por: Luis Arturo Del Pozo Aldáz

Análisis:

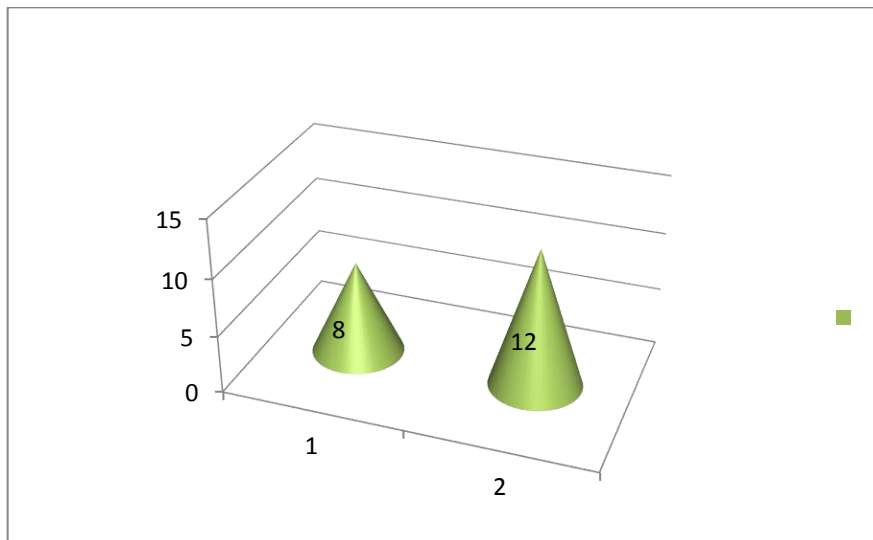
El 60% de los encuestados si tienen el conocimiento que hay más personas con discapacidad trabajando en la institución, pero es explicable también el desconocimiento de este hecho por parte del 40% ya que como dijimos anteriormente, las personas con discapacidad en su mayor parte tratan de invisibilizar su situación.

3.- ¿Las personas con discapacidad que trabajan en su institución tienen las mismas oportunidades que los demás trabajadores?

CUADRO N°3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	40%
NO	12	60%
TOTAL	20	100%

GRAFICO N°3



**Fuente: Trabajadores con discapacidad del GAD Municipal de Guaranda.
Elaborado por: Luis Arturo Del Pozo Aldáz
Análisis:**

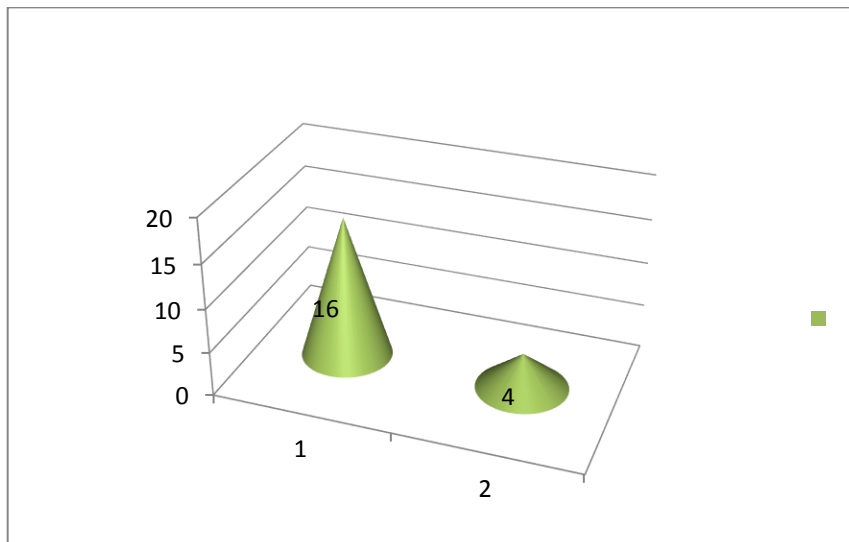
Este resultado evidencia que aún existe cierto grado de discriminación hacia las personas con discapacidad en las distintas entidades públicas, pues al no tener las mismas oportunidades se debe al hecho del recelo, la desconfianza o simplemente la compasión que ciertas personas generan hacia una persona que sufre una discapacidad.

4.- ¿Considera usted que aún existe discriminación hacia las personas por su condición de discapacidad?

CUADRO N°4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	80%
NO	4	20%
TOTAL	20	100%

GRAFICO N°4



Fuente: Trabajadores con discapacidad del GAD Municipal de Guaranda.

Elaborado por: Luis Arturo Del Pozo Aldáz

Análisis:

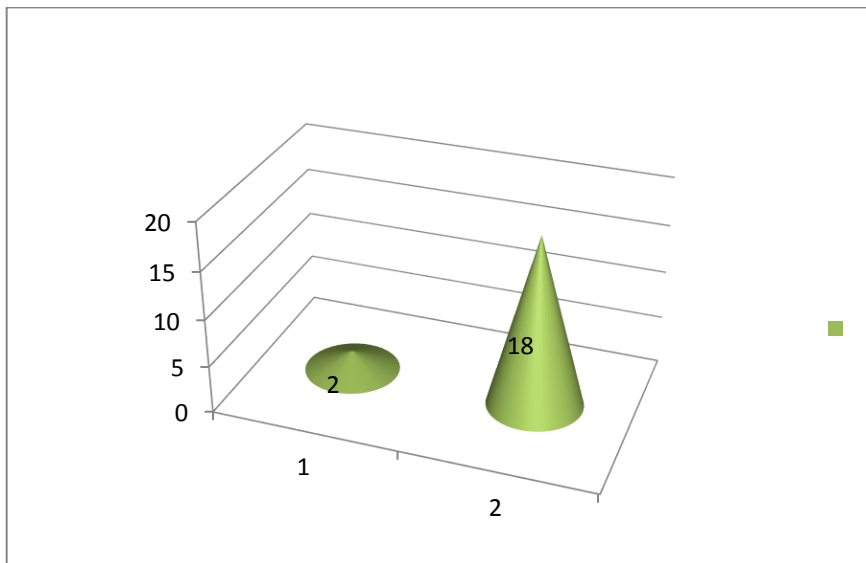
Un gran porcentaje de los trabajadores encuestados coinciden en afirmar que pese a los avances sociales, legales en este tema todavía existe discriminación hacia las personas con discapacidad sin que todavía las personas se acostumbren a mirarlos en igualdad de condiciones y a dotarles de iguales oportunidades.

5.- ¿Cree usted que un trabajador con discapacidad rinde en su trabajo menos que el resto de trabajadores?

CUADRO N°5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	10%
NO	18	18%
TOTAL	20	100%

GRAFICO N°5



Fuente: Trabajadores con discapacidad del GAD Municipal de Guaranda.

Elaborado por: Luis Arturo Del Pozo Aldáz

Análisis:

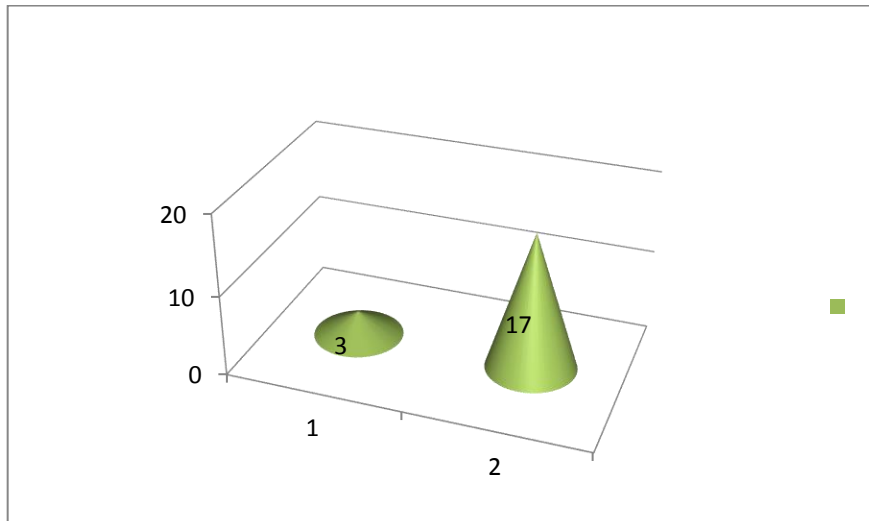
La política de reinserción laboral a personas con discapacidad hace referencia al hecho de dotarle de oportunidades a esta persona en actividades acordes a su situación, de tal manera que a una persona con discapacidad no se le puede asignar tareas que no pueda cumplir en tal virtud las personas con discapacidad tienen un promedio de rendimiento y productividad superior al resto de trabajadores.

6.- ¿Conoce usted si el GAD Municipal de Guaranda ha implementado políticas laborales tendientes a garantizar y respetar los derechos de las personas con discapacidad que trabajan en dicha institución?

CUADRO N°6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	15%
NO	17	85%
TOTAL	20	100%

GRAFICO N°6



Fuente: Trabajadores con discapacidad del GAD Municipal de Guaranda.

Elaborado por: Luis Arturo Del Pozo Aldáz

Análisis:

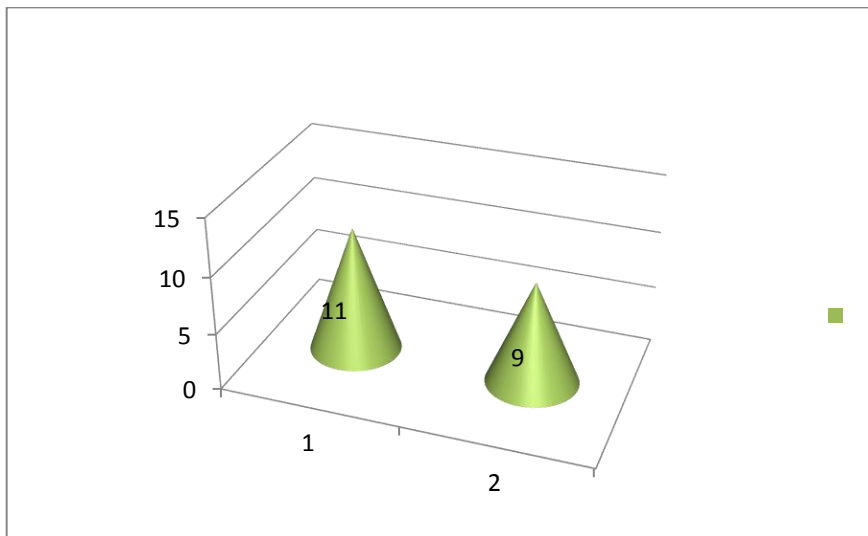
El GAD Municipal de Guaranda todavía no ha implementado políticas laborales tendientes a garantizar el respeto a los derechos laborales de personas con discapacidad, es más ni siquiera cumple con el porcentaje mínimo de personas con discapacidad enrolado en la institución conforme dispone la ley.

7.- ¿Si depende de su decisión contratar a una persona con discapacidad para que trabaje con usted lo haría?

CUADRO N°7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	11	55%
NO	9	45%
TOTAL	20	100%

GRAFICO N°7



Fuente: Trabajadores con discapacidad del GAD Municipal de Guaranda.

Elaborado por: Luis Arturo Del Pozo Aldáz

Análisis:

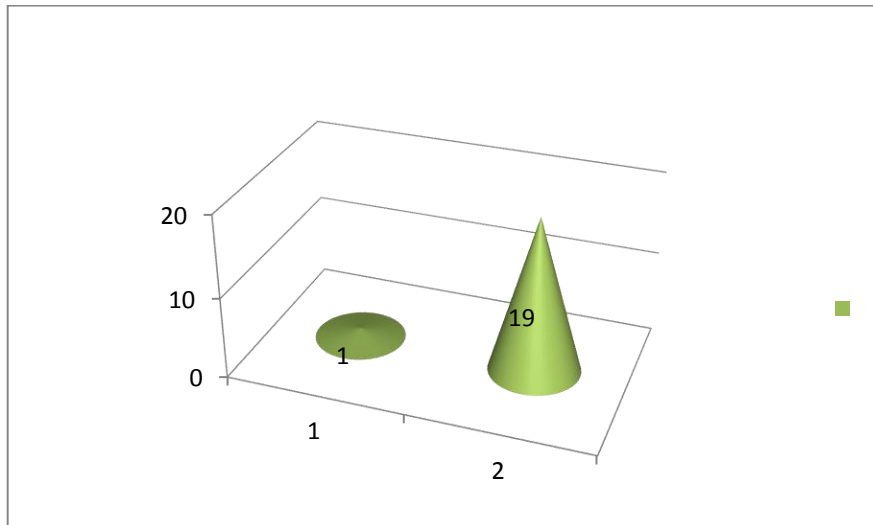
Una pequeña mayoría considera que podría contar con una persona con discapacidad para que trabaje bajo su dependencia, este dato es importante si analizamos que la encuesta fue aplicada precisamente a personas con discapacidad ante lo cual se evidencia que ni siquiera ellos estarían contribuyendo decididamente a que se genere una política adecuada de respeto a los derechos laborales de estas personas.

8.- ¿Cree que las instalaciones del GAD Municipal de Guaranda cumplen con todos los mecanismos, instalaciones y adecuaciones para garantizar el acceso, traslado, movilidad de las personas con discapacidad que trabajan en dicha institución?

CUADRO N°8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	5%
NO	19	95%
TOTAL	20	100%

GRAFICO N°8



Fuente: Trabajadores con discapacidad del GAD Municipal de Guaranda.

Elaborado por: Luis Arturo Del Pozo Aldáz

Análisis:

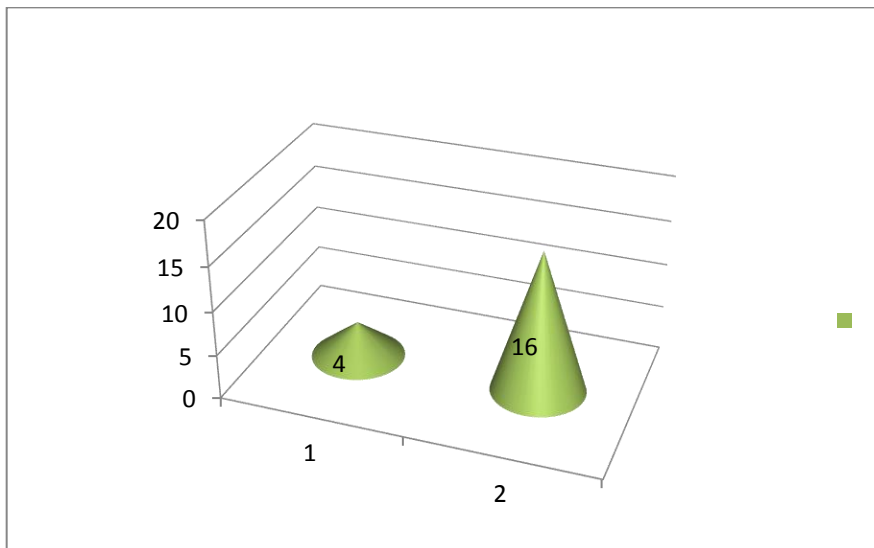
Un gran 95% de los encuestados determina que el principal problema para las personas con discapacidad en el GAD Municipal de Guaranda es el problema de la movilidad humana, ya que las instalaciones de la entidad carecen de rampas andenes y señalética adecuada para la movilidad de personas con discapacidad.

9.- ¿Existe alguna autoridad o institución que realice el control del cumplimiento y respeto de los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad?

CUADRO N°9

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	20%
NO	16	80%
TOTAL	20	100%

GRAFICO N°9



Fuente: Trabajadores con discapacidad del GAD Municipal de Guaranda.

Elaborado por: Luis Arturo Del Pozo Aldáz

Análisis:

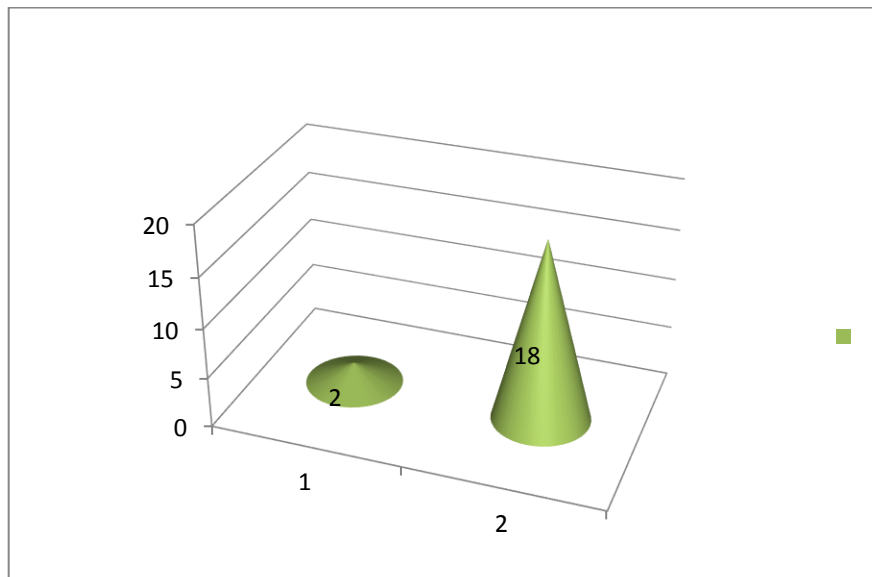
- ❖ Lamentablemente en nuestra ciudad no se ha notado la acción efectiva y eficiente de alguna institución o autoridad que se preocupe o esté pendiente del cumplimiento de los derechos y garantías de las personas que con discapacidad, situación que ha quedado limitada al derecho individual de cada persona cuando quiera ejercer una acción en defensa de sus derechos.

10.- ¿Usted como trabajador con discapacidad se siente protegido legalmente en cuanto se refiere al respeto y cumplimiento de sus derechos laborales en la entidad donde trabaja?

CUADRO N°10

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	10%
NO	18	90%
TOTAL	20	100%

GRAFICO N°10



Fuente: Trabajadores con discapacidad del GAD Municipal de Guaranda.

Elaborado por: Luis Arturo Del Pozo Aldáz

Análisis:

- ❖ Lamentablemente la gestión y acción de las entidades que tienen que ver con el respeto a los derechos de las personas con discapacidad se ha visto tan limitada y se desconoce en su gran mayoría las acciones que han desplegado originando de esta manera que los trabajadores con discapacidad se sientan desprotegidos por autoridad o institución que les garantice el respeto a sus derechos.

CAPITULO IV

4.1 Presentación de resultados

SITUACIÓN ACTUAL DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN EL GAD MUNICIPAL DE GUARANDA.

En la investigación realizada e verificado que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guaranda cuenta con 500 trabajadores entre empleados y obreros, de los cuales según el reporte que me entrego la señora Trabajadora Social de la institución existen 20 personas con discapacidad, a quienes se les aplico la encuesta cuyos resultados se analizan a continuación.

Además de aplicarles las encuestas respectivas entrevisté a varios de ellos para, de manera directa, conocer cuál era su realidad jurídico social dentro de la institución en la que trabajaban, así pues estas personas prefieren mantener un perfil bajo impidiendo de cualquier manera demostrar a sus compañeros o a los usuarios que padecen algún tipo de discapacidad, ya que si bien han existido avances importantes en este tema, todavía existen muchos rezagos de discriminación, compasión, burla y hasta denigración de las personas con discapacidad, indicando como principal problema que los afecta diariamente es el problema de acceso en cuanto a la movilidad de tránsito al interior de la institución, ya que las dependencias municipales funcionan en cuatro áreas diferentes, en el parque central, alcaldía y algunos departamentos, en la calle sucre y Azuay la dirección de planificación, dirección de turismo y registro de la propiedad, en el sector del Mercado 10 de Noviembre la bodega, Comisaria Municipal Saneamiento Ambiental y en el sector de Vinchoa los talleres municipales, todas estas dependencias no cuentan

con rampas, señalización, iluminación adecuada que ayude el trabajo de las personas con discapacidad.

De la investigación realizada se han obtenido los siguientes datos:

Solamente el 20% del total de los trabajadores con discapacidad realizan labores administrativas, es decir apenas 4 trabajadores se dedican a esta actividad.

El 80% de los trabajadores con discapacidad del GAD Municipal de Guaranda es decir 16 trabajadores realizan la actividad de obreros, de los cuales la gran mayoría trabajan en la Dirección de Gestión Ambiental es decir en actividades de recolección de basura saneamiento lo que implica una exposición continua y permanente a contraer enfermedades o a degenerar su discapacidad.

El 25% de los trabajadores con discapacidad es decir 5 trabajadores, se acogen a la Disposición del artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades ya que de estos 5 trabajadores, 3 están siendo sustituidos por su madre, en un caso por su padre y en el último caso por su conyugue, cumpliéndose de alguna manera la disposición legal antes mencionada.

De la disposición antes mencionada también puedo determinar que la entidad municipal hasta la fecha no se ha aplicado ninguna política referente a prevención de riesgos laborales, igualdad y protección de derechos de las personas con discapacidad,

implementación de acciones afirmativas para en los concursos de méritos y oposición garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, ni tampoco se ha fortalecido una política interna en favor de los trabajadores de la institución.

4.2 Beneficiarios

Beneficiarios Directos.- 20 trabajadores con discapacidad que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda

4.3 Impacto de la Investigación

Con la investigación realizada se llega a la conclusión de que se avanzado en cuanto a normatividad jurídica en la protección de derechos laborales a las personas con discapacidad, pero en la práctica todavía falta mucho por hacer ya que las personas con discapacidad siendo un grupo vulnerable y de protección según la Constitución todavía no son sujetos activos en el cumplimiento y goce de sus derechos, por lo tanto se hace necesario socializar las garantías sobre todo en el campo laboral para las personas con discapacidad.

Este estudio es de investigación descriptiva. Se concluye que tanto las disposiciones establecidas en la constitución como los criterios dictados por la jurisprudencia reiteran la importancia del derecho al trabajo de las personas con discapacidad para la vida social.

El marco jurídico ecuatoriano desarrollo a distintas modalidades de empleo para este colectivo, tanto de las relaciones laborales bajo su subordinación, las formas de iniciativas por cuenta propia y el empleo como apoyo para personas con discapacidad.

De igual modo al establece una serie de principios fundamentales a estar en la base de las políticas de readaptación profesional y empleo, destacando aquellas referidas a la igualdad de oportunidades y de tanto, las medidas positivas que no deberían ser entendidas como discriminatorias para otros trabajadores, así como las organizaciones representativas de y para personas con discapacidad entre otras.

4.4 Transferencia de Resultados

Con la investigación que he realizado he podido analizar de cerca y conocer la realidad jurídica y social de 20 trabajadores con discapacidad que trabajan en el GAD Municipal de Guaranda, determinando que de alguna manera se respetan ciertos derechos en cuanto a remuneraciones, actividades acorde a su condición, pero en lo que realmente falta mucho por hacer es en cuanto a la accesibilidad de dichas personas para sus áreas de trabajo.

El estado reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones de los demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

En este sentido dentro del ámbito laboral establece que el propósito de esta es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos

humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

CONCLUSIONES

- ✓ En el país no existe un control adecuado y eficaz que permita contrarrestar la discriminación laboral en las entidades del sector público, es por ello que la Constitución, la Ley Orgánica de Discapacidades, junto con el Código Laboral, son parte fundamental para que las personas con discapacidades tengan derecho a una inclusión laboral digna, donde se vean reflejados sus derechos.
- ✓ Existe un amplio marco legal nacional e internacional que compromete todos estos derechos, por este motivo se necesita lograr la erradicación de la discriminación que sufren las personas con discapacidad tanto en las empresas privadas como públicas y así disminuir la falta de empleo que tiene este grupo vulnerable dentro de la sociedad
- ✓ El GAD Municipal de Guaranda cuenta con una ordenanza municipal que garantiza el respeto y derecho de las personas con discapacidad pero no ha legislado internamente en favor de sus trabajadores dotando les dé una norma jurídica que les garantice sus derechos de igualdad frente al trabajo frente a la accesibilidad ya que las dependencias de la institución no cuentan ni con accesos ni señalética para personas con discapacidad.
- ✓ La ley para las personas con discapacidad establece la disposición de medios y condiciones de accesibilidad para lograr la adecuación de las personas con

discapacidad al ejercicio pleno de sus derechos, y consecuentemente, su inserción al mercado laboral.

- ✓ Que la formación laboral incide de forma sustancial para acceder al mercado de trabajo y constituye un paradigma que, en la actualidad aun ha sido complejo de ser superado para el colectivo de las personas con discapacidad.

RECOMENDACIONES

- Es necesario, impulsar medidas coercitivas destinadas a la integración social de las personas con discapacidad, equiparando oportunidades laborales para evitar la discriminación por razones de discapacidad, de manera que los servicios generales de la comunidad sean accesibles y puedan ellos servir a la sociedad en que vivimos.
- Se recomienda que el Ministerio de Trabajo elabore instrumentos técnicos en el cual, se determinen las políticas derechos y beneficios laborales que tienen las personas con discapacidad, que se hagan investigaciones y estudios profundos acerca del cumplimiento que deben tener las entidades del sector público al contratar el porcentaje establecido por la Ley que es el 5%, de las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral.
- Las entidades del sector público deberían desarrollar y promover que las personas con discapacidad mejoren su autoestima e independencia, sus habilidades sociales, dependiendo de sus discapacidades a fin de que ellos mismos sean quienes perciban, si están sufriendo algún tipo de discriminación laboral en su entorno.
- De igual manera, promueve la creación de asociaciones de trabajadores con discapacidad en pro de la defensa de la salud física y mental de estos colectivos.

- El GAD Municipal de Guaranda debería mejorar y acondicionar los accesos hacia sus dependencias y establecer una política interna que propenda a la integración y al fortalecimiento del trabajo desarrollado por las personas con discapacidad que trabajan en esta institución.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- Cabanellas, G. (1989). Diccionario jurídico elemental, Editorial Helista SRL, Buenos Aires, Argentina, 1989.
- 2.- Cabanellas, G, Diccionario Enciclopédico de derecho Usual tomos I al VII, vigésimo quinta edición revisada, actualizada y aplicada por Luis Zamora Castillo, Editorial Helista SRL Buenos Aires, Argentina.
- 3.- Constitución de la República del Ecuador, corporación de estudios y publicaciones, Quito, Ecuador, 2009.
- 4.- Diccionario jurídico Espasa Calpe, Tomo único, fundación Tomas Moro, Madrid España 1999.
- 5.- Diccionario jurídico, Distribuidora Jurídico Nacional, Quito, Ecuador, edición 2001.
- 6.- Jaramillo J, Alfredo Introducción al derecho, segunda edición, Quito, Ecuador, 2001.
- 7.- Peniche Francisco, Introducción del derecho, editorial, México D.F, 1993.
- 8.- Sánchez S, Manuel, diccionario básico del derecho, tomo I tercera edición, editorial jurídica del Ecuador, año 2000.
- 9.- Valencia H, Hugo, legislación Ecuatoriana de trabajo, edición universitaria, Quito, Ecuador.
- 10.- Añasco H, Gonzalo, flexibilidad jurídica y derechos laborales, editorial de la universidad, Técnica Particular de Loja, Ecuador.
- 11.- Chávez de B, Nelly, derecho laboral aplicado.
- 12.- Caldera, R Rafael derecho del trabajo tomo II, segunda edición 1986, México.
- 13.- De la Cueva, Mario, el nuevo derecho mexicano del trabajo tomo V, tercera edición, 1986 México.
- 14.- Heredia F, Alonso, pensamiento social en la práctica laboral, ediciones nueva América, Quito, Ecuador, 2004.
- 15.- Robalino, Isabel, manual del derecho del trabajo, primera edición, 1998.
- 16.- Trujillo V, Julio Cesar, derecho del trabajo, tomo I y tomo II Quito 1996.
- 17.- Bustamante F, Colon, manual de derecho laboral, tercera edición, editorial jurídica del Ecuador
- 18.- Código del Trabajo Ecuatoriano
- 19.- Ley de Seguridad Social

ANEXOS

Encuesta dirigida a trabajadores con discapacidad que laboran en el GAD Municipal de Guaranda.

1.- ¿Sabe usted que la Ley Orgánica de Discapacidades y el Código del Trabajo otorgan derechos especiales a las personas con discapacidad?

Si ()

No ()

2.- ¿En la Institución en la que trabaja existen más trabajadores con discapacidad?

Si ()

No ()

3.- ¿Las personas con discapacidad que trabajan en su institución tienen las mismas oportunidades que los demás trabajadores?

Si ()

No ()

4.- ¿Considera usted que aún existe discriminación hacia las personas por su condición de discapacidad?

Si ()

No ()

5.- ¿Cree usted que un trabajador con discapacidad rinde en su trabajo menos que el resto de trabajadores?

Si ()

No ()

6.- ¿Conoce usted si el GAD Municipal de Guaranda ha implementado políticas laborales tendientes a garantizar y respetar los derechos de las personas con discapacidad que trabajan en dicha institución?

Si ()

No ()

7.- ¿Si depende de su decisión contratar a una persona con discapacidad para que trabaje con usted lo haría?

Si ()

No ()

8.- ¿Cree que las instalaciones del GAD Municipal de Guaranda cumplen con todos los mecanismos, instalaciones y adecuaciones para garantizar el acceso, traslado, movilidad de las personas con discapacidad que trabajan en dicha institución?

Si ()

No ()

9.- ¿Existe alguna autoridad o institución que realice el control del cumplimiento y respeto de los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad?

Si ()

No ()

10.- ¿Usted como trabajador con discapacidad se siente protegido legalmente en cuanto se refiere al respeto y cumplimiento de sus derechos laborales en la entidad donde trabaja?

Si ()

No ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

NOMINA DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS DELGADC GUARANDA 2015

C.C.	APELLIDOS	NOMBRES	PUESTO CARGO O DENOMINACION	UNIDAD DONDE TRABAJA	FECHA INGRESO MUNICIPIO	FECHA DE NACIMI
0200750040	AVILES AGUALONGO	MARIA DOLORES	BARRENDERO	REGENERACION	01/01/2008	15/05/1953
0200476711	ARIAS CHANGO	LUIS ENRIQUE	SERVIDOR PUBLICO	OFICINISTA	01/10/1991	15/02/1955
0200671360	CACERES ARAGON	LIBIA ESTHELA	CONSEJER EXTERNOS LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO	GESTION AMBIENTAL	20/01/1999	29/06/1959
0200279842	CASTILLO LAGOS	CARLOS RENE	CONSERJE EXTERNO	TERMINAL TERRESTRE	01/05/1988	26/05/1947
0201121472	CHELA GUAMBO	RODRIGO GERARDO	BARRENDERO	HIGIENE AMBIENTAL	01/06/1995	14/12/1966
0200726909	DAVILA VASCONEZ	IVAN REMIGIO	SERVIDOR PUBLICO	ASISTENTE DE ABOGACIA	01/05/1990	09/05/1963
0201219169	GOMEZ QUISHPE	FRANCISCO EFRAIN	BARRENDERO	HIGIENE AMBIENTAL	07/03/2012	20/07/1968
0200423804	GUALPA CHANGO	SEGUNDO PEDRO	OPERADOR DE MAQUINARIA	CODIGO DE TRABAJO	TALLER MUNICIPAL	01/03/2003
0200672939	LARA ORTIZ	ELCIA GRACIELA	CONSERJE INTERNO	TERMINAL TERRESTRE	01/10/1974	14/10/1960
0201343233	LLUMIGUANO CHELA	LUIS	ALBAÑIL	REGENERACION	01/09/1990	17/06/1965
0201584521	LLUMIGUANO LUMIGUANO	VENANCIO	BARRENDERO	HIGIENE AMBIENTAL	15/09/2004	21/11/1978
0200743524	MOPOSITA QUINABANI	JUAN ELIAS	BARRENDERO	TERMINAL TERRESTRE	08/12/1997	01/10/1972
0200357739	NARANJO LAGOS	WASHINGTON CRISTOBAL	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 3		01/06/1995	01/05/1949
0200482537	TRUJILLO MORALES	CERON DOLVER	BARRENDERO	REGENERACION	12/05/2011	02/02/1962
0201050275	REA AGUALONGO	AGUSTIN	BARRENDERO	GESTION AMBIENTAL	01/04/2011	15/08/1962
0201363173	PEREZ GUASHPA	MARIA JOSEFINA	BARRENDERA	GESTION AMBIENTAL		
0201361219	CHASI POMA	MARIA ZOILA	BARRENDERO	GESTION AMBIENTAL	05/03/2014	31/12/2014
0201268117	TOAPANTA PIÑA	MARIA PETRONA	JORNALERA	GESTION AMBIENTAL	01/05/2012	01/09/1972
0200984631	ULLOA GUASTAY	EMÉRITA MARILÚ	CONSERJE INTERNO	DIRECCION DE CULTURA	01/10/1984	21/01/1968
0200639359	YANEZ	CARLOS RAUL	CHOFER DE VEHICULO	HIGIENE AMBIENTAL	01/09/1984	03/03/1961

FOTOGRAFÍAS

Grupo de algunos trabajadores con discapacidad del GAD Municipal de Guaranda que trabajan en el área de Gestión Ambiental.



Funcionaria del GAD Municipal de Guaranda a quien entreviste sobre las garantías laborales de personas con discapacidad.



Funcionario del GAD Municipal de Guaranda a quien aplique la encuesta sobre la investigación realizada.

