



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS.

CARRERA DE DERECHO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA.

TEMA

LA VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN
GUARANDA EN EL AÑO 2020.

AUTOR:

EDISON JAVIER GUAPULEMA ARELLANO

TUTOR:

Dr. ROBERT FLORES

GUARANDA- ECUADOR

2021-2022

Certificación De Autoría

Yo, Dr. ROBERT FLORES, en mi calidad de tutor del Estudio de Caso como modalidad de titulación contemplada en el Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas; designado mediante resolución de Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO:** que la Sr. EDISON JAVIER GUAPULEMA ARELLANO, egresado de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha cumplido todos los requisitos del caso en lo que respecta al Análisis o Estudio del Caso Previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales de la República; con el tema: **“LA VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2020”**; el mismo que cumple con todos los requisitos legales y reglamentarios, siendo de su propia autoría, en tal virtud, se aprueba el mismo y se autoriza su presentación para la calificación respectiva por parte del tribunal de grado que fuere designado.

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

Atentamente.

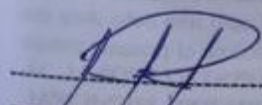


Dr. ROBERT FLORES
DOCENTE TUTOR

Declaración Juramentada de Autoría del Trabajo de Grado

Yo, EDISON JAVIER GUAPULEMA ARELLANO, portadora de la cédula de identidad N° 0201871571, egresado de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento de manera libre y voluntaria **DECLARO**, que el presente Estudio de Caso, con el Tema: “LA VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2020”, ha sido realizado por mi persona con la dirección de mi tutor, Dr. ROBERT FLORES, Docente de la Escuela de Derecho, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, por lo tanto, es de mi autoría, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este análisis las he realizado apoyándome en la bibliografía e información actualizada y que sirvió para exponer mis criterios en este análisis del caso.

Atentamente:



EDISON JAVIER GUAPULEMA ARELLANO

CI: 0201871571

AUTOR





DRA. MSc. GINA CLAVIJO CARRION
Notaria Cuarta del Cantón Guaranda.

ESCRITURA N° 20220201004P00759

DECLARACIÓN JURAMENTADA


OTORGA:

EDISON JAVIER GUAPULEMA ARELLANO.

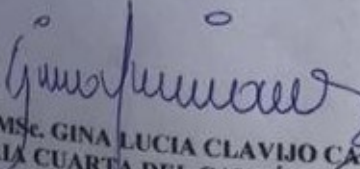
CUANTÍA: INDETERMINADA

Di 1 COPIA

En el Cantón Guaranda, Provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy lunes a los quince días del mes de agosto del año dos mil veintidós, ante mí **DOCTORA MSc. GINA LUCIA CLAVIJO CARRIÓN, NOTARIA CUARTA DEL CANTÓN GUARANDA** comparece con plena capacidad, libertad y conocimiento, a la celebración de la presente escritura, el señor **EDISON JAVIER GUAPULEMA ARELLANO**, por sus propios y personales derechos. El compareciente declara ser de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estados civil soltero, de ocupación estudiante, domiciliado en la parroquia Gabriel Ignacio Veintimilla, cantón de Guaranda, provincia Bolívar, con celular número cero nueve nueve cuatro cero dos nueve ocho cero cinco y con correo electrónico guapulema.edison@yahoo.com, hábil en derecho para contratar y contraer obligaciones, a quien de conocer doy fe, en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación, en base a lo cual obtengo la certificaciones de datos biométricos del Registro Civil, mismos que agregó a esta escritura como documentos habilitantes. Advertido el compareciente por mí la Notaria de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinado que fue en forma aislada y separada de que comparece al otorgamiento de esta escritura sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, advertida la compareciente de la obligación de decir la verdad y conocedor de la penas de perjurio declara: **EDISON JAVIER GUAPULEMA ARELLANO**, de estado civil soltero, portador de la cédula de ciudadanía número cero dos cero uno ocho siete uno cinco siete guion uno, declaro juramento que: Los criterios e ideas emitidos en el presente trabajo de investigación titulado **"LA VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2020"**. El trabajo aquí escrito es de mi autoría y por lo tanto soy responsable de las ideas y contenidos expuestos en el mismo y autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar a hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen o parte de lo que contiene la obra, con fines estrictamente académicos o de investigación expuestos en el mismo. En el proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogado, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, a través de la Facultad de Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar. Para su celebración y otorgamiento se observaron los preceptos de ley que el caso requiere; y, leído que le fue al compareciente íntegramente por mí la Notaria, aquel se ratifica en todas sus partes y firma junto conmigo en unidad de acto, se incorpora al protocolo de esta Notaria, la presente declaración juramentada, de todo lo cual doy Fe. _____


SR. EDISON JAVIER GUAPULEMA ARELLANO.

C.C. 0201871571.


DRA. MSc. GINA LUCIA CLAVIJO CARRION
NOTARIA CUARTA DEL CANTÓN GUARANDA



Dedicatoria

A todos mis familiares, quienes han sido parte fundamental en el desarrollo de mi Profesionalismo, es por ello que les dedico este trabajo con orgullo y humildad, porque ser profesional es quien hace al título y no el título a la persona.

En especial, a mi Madre, quien ha sido pilar fundamental en mi vida y sin ella, no hubiera cumplido con esta meta.

Edison Javier Guapulema Arellano

Agradecimiento

Al Tutor, Dr. Robert Flores, por ser un profesional de ética y profesionalismo, ya que en base a su guía científica y metodológica pude desarrollar cada paso que conlleva la tesis de grado, cada una de ellas, fue de aprendizaje aún más para mi desarrollo intelectual, además agradezco a la Universidad, por otorgarme todas las herramientas literarias y científicas, con el cual seré un Abogado quien defienda y enfrente cualquier Vulneración de Derechos ante los seres humanos.

Edison Javier Guapulema Arellano

Índice

Certificación De Autoría.....	¡Error! Marcador no definido.
Declaración Juramentada de Autoría del Trabajo de Grado	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	vi
Resumen.....	ix
Glosario de Términos.....	x
Siglas.....	xii
Introducción	xiii
Capítulo I	1
1.Problema	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.3. Objetivos.....	3
1.3.1. <i>Objetivo General</i>	3
1.3.2. <i>Objetivos Específicos</i>	3
1.4. Justificación	4
2. Marco Teórico	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.1.1. <i>Vulneración de Derechos</i>	9
2.2. Fundamentación Teórico	10
2.2.1. <i>Derecho del Trabajo</i>	10
2.2.2. <i>Caracteres del Derecho Laboral</i>	11
2.2.3. <i>Personas con discapacidad</i>	11
2.2.4. <i>Tipos de discapacidades</i>	12
2.2.5. <i>La estabilidad laboral en las personas con discapacidad en el Ecuador</i>	14
2.3. Marco legal	15
2.3.1. <i>Ley Orgánica de Discapacidades</i>	15
2.3.2. <i>Constitución de la Republica del Ecuador</i>	17
2.3.3. <i>Código del trabajo</i>	18

2.3.4.	<i>Ley Orgánica para la Justicia Laboral</i>	19
2.3.5.	<i>Ley Orgánica del Servicio Público</i>	20
2.4.	Hipótesis	21
2.5.	Variables	21
2.5.1.	<i>Variable Independiente</i>	22
2.5.2.	<i>Variable Dependiente</i>	22
Capítulo III.....		23
3.	Descripción del Trabajo de Investigación realizado	23
3.1.	Ámbito de estudio.....	23
3.2.	Tipo de investigación.....	23
3.3.	Nivel de investigación	23
3.3.1.	<i>Nivel Descriptivo</i>	23
3.4.	Método de investigación.....	24
3.4.1.	<i>Método científico</i>	24
3.4.2.	<i>Método Histórico Jurídico</i>	24
3.4.3.	<i>Método analítico sintético</i>	25
3.4.4.	<i>Método sistémico estructural funcional</i>	25
3.4.5.	<i>Método empírico aplicado a la investigación socio jurídica</i>	25
3.5.	Diseño de investigación.....	26
3.5.1.	<i>Diseños observacionales</i>	26
3.6.	Población	26
3.7.	Muestra	27
3.8.	Técnicas y Métodos de recolección de datos.....	28
3.8.1.	<i>Encuesta</i>	28
3.8.2.	<i>Entrevista</i>	28
3.8.3.	<i>Observaciones</i>	28
3.8.4.	<i>Análisis Documental</i>	29
3.9.	Procedimiento de Recolección de Datos	29
3.10.	Técnicas del procesamiento, análisis e Interpretación de datos	30

3.10.1.	<i>Análisis de las encuestas aplicadas a los miembros que conforman la Asociación de personas con discapacidad y al personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda.</i>	30
3.10.2.	<i>Análisis de las entrevistas realizadas a los siguientes representantes.</i>	35
Capítulo IV		42
4.	Resultados	42
4.1.	Presentación de Resultados	42
4.1.1.	<i>Resultados de las Encuestas</i>	42
4.1.2.	<i>Resultados de las entrevistas</i>	45
4.2.	Beneficios	47
4.3.	Impacto de investigación	47
4.4.	Transferencia de Resultados	47
5.	Conclusiones	49
6.	Recomendaciones	50
7.	Bibliografía	51
8.	Anexos	56
8.1.	Anexo 1. Encuesta	56
8.2.	Anexo 2. Entrevistas	57
8.3.	Anexo 3. Fotografías del Caso de Estudio	61

Resumen

Ecuador, es un país que se ha venido transformando en bienestar al buen vivir de los ecuatorianos, pero en el transcurso del tiempo aún sigue existiendo discriminación hacia las personas con discapacidad, aquellas tienen Derecho a la igualdad, a la Educación, al Trabajo, a la salud y a ser tratados como personas normales, ya que existen profesionales de alta calidad y ética, que se han preparado intelectualmente para formar parte del Derecho Constitucional del trabajo.

La problemática que existe en el Gobierno Municipal del cantón Guaranda, es la vulneración de Derechos hacia las personas con discapacidad y es por ello, que se realizó una investigación exhaustiva y con técnicas empleadas en la metodología de estudio.

El método descriptivo permite obtener información clara y directa, ya que mediante las entrevistas y encuestas aplicadas a los funcionarios públicos de esta entidad y a la Asociación de personas con discapacidad, manifestaron que existe vulneración de Derechos, ya que estos ciudadanos solo laboran en el área del tarifario y no forman parte del área administrativa del Municipio, además comentan que han sido discriminados porque varias veces han presentado carpetas para un puesto de trabajo y no han sido tomados en cuenta, por lo tanto se determinó que solo existen intereses políticos y no toman en cuenta el profesionalismo que tienen estos ciudadanos.

Los resultados que se obtuvo de la investigación fue que, si existe vulneración de Derechos hacia las personas con discapacidad, en el Gobierno Municipal del cantón Guaranda, porque han sido discriminados y es por ello, que esta investigación beneficia a todos quienes han sido rechazados ante la sociedad y, además, encontrada esta falencia se podrá plantear una nueva reforma Constitucional.

Glosario de Términos

Deficiencia: Es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

Discapacidad: Es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

Inclusión: Significa que las leyes, políticas, planes, servicios, la comunidad, deben adaptarse, planificarse, organizarse para garantizar el libre, pleno e independiente desarrollo de las personas, basado en el respeto y aceptación de las diferencias, capacidades y necesidades que garanticen el acceso igualitario, normalizado y participativo (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

Plan: Es la unidad mayor de planificación conformada por programas sectoriales y lineamientos de políticas que generan productos concretos en las intervenciones. Los resultados del plan están definidos por los productos de los programas sectoriales que contiene (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

Trabajo: Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres (Ministerio de Trabajo, 2022).

Discriminación:” Se trata de un término que se usa con mucha frecuencia y con sentidos e intenciones diversas. Existen dos definiciones del verbo discriminar: “1. Separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra; 2. Dar trato de inferioridad, diferenciar a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etcétera” (Carbonell, Rodríguez Zepeda, García Clarck, & Gutiérrez López, 2007)

Igualdad: La igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. Por tanto, el sexo con el que hayamos nacido nunca va a determinar los derechos, oportunidades y responsabilidades que podamos tener a lo largo de nuestra vida (Fundación de Ayuda en Acción, 2018).

Derechos: Definen las relaciones entre los individuos y las estructuras de poder, especialmente el Estado. Delimitan el poder del Estado y, al mismo tiempo, exigen que el Estado adopte medidas positivas que garanticen condiciones en las que todas las personas puedan disfrutar de sus derechos humanos (Unión interparlamentaria y Naciones Unidas, 2016).

Desarrollo: Es “la acción y efecto de desarrollar y desarrollarse”, y define desarrollar como “el aumentar, perfeccionar y mejorar algo o alguien”. Una cuantitativa, al indicar “aumentar”, y otra cualitativa, presente en la acción de perfeccionar (Márquez Ortiz, Cuétara Sánchez, Cartay Angulo, & Labarca Ferrer, 2020).

Leyes: Una ley jurídica es aquella que contiene un conjunto de preceptos que por medio de una autoridad competente (Congreso) estipula, da mandatos y da órdenes de hacer o no en la sociedad (Periódico UNAL, 2021)

Sentencias: En el derecho procesal civil, es un acto del juez, mediante el cual se concede o no lo solicitado en la demanda. La sentencia es la terminación normal del proceso, que se producen en la fase final (Carlos Felipe Law Firm, 2020).

Siglas

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organización de la Naciones Unidas.

CDPD: La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

PND: Plan Nacional de Derechos.

LOD: Ley Orgánica de Desarrollo

PNBV: Plan Nacional del Buen Vivir

GADCG: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

CONADIS: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades

CONAREP: Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional

DINARIM: Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Discapacitado

UNICEF: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Introducción

Las personas con discapacidad son las que tienen alguna deficiencia física, mental e intelectual, pero eso no impide que puedan acceder a un trabajo digno, donde puedan desarrollar las habilidades y las destrezas, además otorgar a la ciudadanía los conocimientos adquiridos durante toda la experiencia obtenida.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) dio el primer paso en temas de regulación universal de los individuos con discapacidad. Posteriormente, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), basada en la conjetura de que el bienestar social solo podía alcanzarse por medio de la justicia, propuso la posibilidad de laborar una normativa mínima que sirva de base a las naciones miembros, de modo que sea posible confrontar los desafíos que esta problemática implica. Por otro lado, la Constitución de 2008, estableció que el Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia social, donde se aplica el principio de superioridad de la Constitución y se avalan los derechos de los individuos.

Los derechos son primordiales, universales, indivisibles están relacionadas entre sí, con el compromiso de que sean respetados los derechos humanos y puedan formar parte del cambio y el desarrollo de la economía, social, político, cultural y tecnológico, ya que estos parámetros conforman las actividades en las que las personas con discapacidad puedan ejercer los conocimientos hacia la comunidad.

El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades, que lanza la OIT en el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, el 3 diciembre de 2007, pretende ser un recurso que ayude a los países a aplicar las disposiciones existentes en las normas de la OIT y en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) (O'Reilly, 2007)

En el Capítulo I, conlleva a la problemática de la investigación como la discriminación de las personas con discapacidad que desean trabajar en el Gobierno Municipal del cantón Guaranda, pero han sido rechazados por las condiciones físicas, además es importante realizar el estudio porque el trabajo dignifica a la persona y todos tienen derecho a ser tratados por igual.

El capítulo II, conceptualiza de forma científica y empírica la terminología de los derechos Constitucionales del Trabajo y los Derechos Humanos como los que tienen las personas con discapacidad.

El capítulo III, se planea desarrollar mediante la metodología descriptiva, y documental para con ello determinar la existencia de la vulneración de Derechos hacia las personas con discapacidad.

El capítulo IV, los resultados se focalizarán hacia una nueva Reforma Constitucional, donde exijan que se cumpla con la ley Orgánica de Discapacidades y su Reglamento, donde se deberá cumplir con el Art 47 numeral 5, de la Constitución de la Republica del Ecuador donde dice que 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, como es el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda.

Finalmente, los Derechos Humanos y Derechos Constitucionales del trabajo, se deberán cumplir a cabalidad y que las personas con discapacidad se expresen ante una vulneración de Derechos para que conjuntamente poder cristalizar hacia las demás personas.

Capítulo I

1. Problema

1.1. Planteamiento del Problema

Las personas crearon como un problema la discapacidad y por varios años discriminaron a estos individuos, haciendo que sean apartados de la sociedad conllevando a que sean rechazados para cualquier actividad económica y social.

Existen alrededor de mil millones de personas con discapacidad en todo el mundo, que padecen de alguna enfermedad que les impida hacer las actividades completas, pero el 78% de ellas, pueden desempeñar labores remuneradas, como aportar los conocimientos y habilidades dentro de las diferentes funciones, aunque muchas de las veces, ellos sorprenden a los demás actuando con eficiencia y eficacia en los trabajos realizados.

Los Estados que realizan los cambios en las leyes deberían identificar las personas con discapacidad no como miembros de minoría o como víctimas sino más bien como personas sujetas al Derechos Constitucional y con ello tomar en cuenta las normas internacionales para evitar que sean vulnerados los Derechos Humanos.

Ecuador en un estudio denominado “Institucionalidad y marco legislativo de la discapacidad en el Ecuador”, en el país a partir del año 2008, las personas con discapacidad han pasado de ser atendidas a través de un modelo asistencialista con enfoque a la salud, a un sistema social centrado en la atención inclusiva, orientado hacia el desarrollo de las capacidades individuales y colectivas y la eliminación de las barreras que dificultan su plena participación.

Con este fin, el gobierno ecuatoriano impulsó, partiendo de adoptar los compromisos internacionales inscritos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidades.

La transformación del sistema de protección social para las personas con discapacidad a través del “Plan Nacional del Buen Vivir”. No obstante, los autores describen que la implementación de tales políticas públicas no es ideal. Por una parte, en pocos casos hay una evaluación del cumplimiento de dichas normas y se vuelve una tarea complicada asegurar el empleamiento de las personas con discapacidad en tareas acorde a sus capacidades. Se evidencia en el estudio que solo el 15% ocupan cargos altos o medios y la mayoría están relegados a desempeñar trabajos operativos y de limpieza. En la materia de educación, los autores señalan que, a pesar de la ejecución de diversos programas educativos orientados hacia el grupo de discapacidad, solo el 19% ha cursado el bachillerato y el 8% tiene algún nivel de educación superior.

Las políticas públicas son el mecanismo idóneo y pertinente a través del cual se manifiesta el accionar del gobierno para enfrentar y solucionar problemas propios de su competencia y afrontar aquellos que se manifiestan el ejercicio de las propias funciones. En el contexto de la discapacidad, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) es la actual herramienta de ejecución de programas y proyectos públicos. En lo relativo a la discapacidad, está definido para el período 2017-2021. El primer eje del Plan, “Derechos para todos durante toda la vida”, establece la protección de las personas más vulnerables, afirma la plurinacionalidad e interculturalidad, plantea el combate a la pobreza en todas sus dimensiones y todo tipo de discriminación.

La Constitución de la República del Ecuador reconoce a las personas con discapacidad como parte de un grupo prioritario en base al marco jurídico de la Ley Orgánica de la Discapacidad (LOD), la cual contiene normativas orientadas hacia fomentar el acceso igualitario en ámbitos sociales, políticos, culturales, tributarios y laborales y violencia, y garantiza los derechos de la naturaleza. El segundo eje, “Economía al servicio de la sociedad”, plantea consolidar el sistema económico social y solidario, ampliar la productividad y competitividad, generar empleo digno, defender la dolarización, y redistribuir equitativamente la riqueza; además busca garantizar la soberanía alimentaria y el desarrollo rural integral. Finalmente, el tercer eje, “Más sociedad, mejor Estado”, promueve la participación ciudadana y la construcción de una nueva ética social basada en la transparencia y la solidaridad, un Estado cercano con servicios de calidad y calidez,

abierto al diálogo social permanente, así como la soberanía y la paz, posicionando estratégicamente al Ecuador en el mundo (Consejo Nacional de Planificación, 2017)

Mediante estas normativas se podrá evitar que existan más vulneración de Derechos en las personas con discapacidades que laboran en diferentes instituciones públicas o privadas, pero la problemática es que los empleadores no toman en cuenta estas normas legislativas y es por ello, que existen malas acciones como el despido intempestivo, es decir sin justificación alguna, discriminación, burla o acciones negativas que perjudiquen a la integridad personal y profesional.

1.2. Formulación del problema

¿Existe vulneración de Derechos Constitucionales del Trabajo en las personas con discapacidad que quieren acceder a un puesto de trabajo en el Gobierno Municipal del cantón Guaranda?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Demostrar la vulneración de Derechos Constitucionales del Trabajo de las personas con discapacidad en el Gobierno Municipal del cantón Guaranda en el año 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Analizar en contexto Jurídico del Derecho Constitucional ante la vulneración de Derechos de los trabajadores con discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda.
- Establecer un análisis jurídico de las sentencias referentes a la vulneración de Derechos Constitucionales del trabajo.
- Determinar la vulneración de derechos para las personas con discapacidad para acceder al trabajo en el Gobierno Municipal del cantón Guaranda.

1.4. Justificación

Esta investigación cuenta con toda la información empírica y científica de los libros sobre los Derechos Constitucionales, ley Orgánica del Trabajo, ley Orgánica del Servicio Público, Código de Trabajo, Código Civil, Ley Orgánica de Discapacidades, Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad, entre otros, mediante estos argumentos teóricos se podrá mostrar las normativas en defensa a la protección de los Derechos que tienen las personas con discapacidad y el Derecho a acceder a un trabajo digno y bien remunerado.

Como investigador, se requiere llegar a comprobar dos aspectos importantes como son la Vulneración de los Derechos Constitucionales del Trabajo de las personas con discapacidad y además deducir si el Gobierno Municipal del cantón Guaranda cumple con la normativa establecida de la capacidad mínima de contratación del 4% de trabajadores, que elaboran en cada una de las diferentes Instituciones sean públicas o privadas.

Es posible llegar a cumplir con el objetivo de esta investigación, donde se demostrará la existencia de la Vulneración del Derecho Constitucional al Trabajo de las personas con discapacidad en el Gobierno Municipal del cantón Guaranda, ya que en base a la metodología jurídica se podrá probar todos los aspectos. La motivación para realizar esta investigación nació por iniciativa propia, ya que soy una persona con discapacidad y he probado que existe un alto nivel de discriminación y vulneración de Derechos Constitucionales para acceder al trabajo, además existen profesionales con una educación avanzada, pero por el hecho de ser una persona con discapacidad han sido rechazados, para luego seguir aumentando la lista de los desempleados.

Las personas con interés a esta investigación serán beneficiados, ya que, con ello, podrán exigir que se de atención prioritaria a las personas con discapacidad, que cumplen con el perfil profesional del puesto de trabajo, y contar con el libre acceso a ser tomados en cuenta para el proceso de selección.

Capítulo II

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

El tratadista Guillermo Cabanellas Torres, define al trabajo como: “El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la labor, la tarea o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o personal, en la licitud” (Torres, 2018).

El trabajo, como una tarea elaborada con el objetivo de obtener una remuneración, o sea el primordial objetivo es obtener un beneficio económico, para las piezas que intervienen en una interacción gremial o de dependencia.

El 5 de agosto de 1982 se expide la Ley de Protección del Minusválido, que crea la Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido - DINARIM, reemplazando al CONAREP y asignando al Ministerio de Bienestar Social la rectoría y coordinación con las demás instituciones en todo lo relacionado con esa actividad. Esta Ley contiene varias disposiciones relacionadas con la prevención y la atención de las personas con discapacidad. (Hidalgo Díaz, 2013).

Esta ley tiene algunas posiciones en relación con la prevención y la atención de los individuos con discapacidad y una específica, que establece la desaparición del CONAREP.

Sin embargo, el Código de Trabajo no define al trabajo en sí, sino que instituye una conceptualización sobre lo cual, podría considerarse como tal para el derecho gremial, por medio de su definición del contrato personal de trabajo, que instituye por medio de su artículo 8.

El contrato personal de trabajo es “el pacto en ventaja del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos e individuales, bajo su dependencia, por una

remuneración fijada por el pacto, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (Código del Trabajo, 2018).

La parte primordial y que en cierta medida se asimila al criterio antes citado, es que se estima trabajo a una “prestación de servicios”, lo cual comprende un esfuerzo en cualquier aspecto, sea este predominante a la actividad física o intelectual, siendo este remunerado y que esté en la licitud. En otros términos, el funcionamiento gremial, debería hallarse predeterminado por medio de un objeto y causa lícita acorde las normas establecidas, para los contratos generalmente, o sea no tienen la posibilidad de contratar a una persona para que haga ocupaciones delictivas, debido a que contravienen las posiciones legales al respecto.

La Gestión de Justicia en el Ecuador, está diseñada de manera tal, que los jueces de primer grado resuelven casos por medio de la expedición de sentencias cuyos efectos, por lo cual, la jurisprudencia se realiza paulatinamente y no constantemente de forma armónica. Al implementarse el control de constitucionalidad de todos los actos públicos o privados, por medio de la acción de defensa, se crea la probabilidad de demandar judicialmente la compostura integral de los derechos laborales vulnerados de los individuos con discapacidad en el Ecuador.

No obstante, las sentencias tienen efectos donde se preguntan los jueces constitucionales la resolución de dichos casos poseen criterios semejantes al instante de precautelar los derechos laborales de los individuos con discapacidad.

Históricamente los individuos con discapacidad se han visto relegadas de la sociedad y tuvieron que arrostrar a un sinnúmero de adversidades para lograr insertarse de forma real en el mercado gremial (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019).

Uno de los inconvenientes más frecuentes era poder entrar a un puesto de trabajo, tanto por que las organizaciones no estaban preparadas para recibir a los individuos con discapacidad, el sistema educativo no les daba las facilidades para lograr tener una enseñanza que les permitiera formarse competitivamente.

De acuerdo al trabajo investigativo realizado por el autor Portero (2011), que lleva como título “Los Derechos Humanos de las personas con discapacidad” en donde indica que: la UNICEF ha enmarcado sus actuaciones relativas a la discapacidad en el ámbito de la protección infantil contra el abuso y la violencia. La especial vulnerabilidad de estos niños los hace más proclives a la discriminación y el abandono.

- Durante las últimas cuatro décadas, la Asamblea General, tanto por iniciativa propia como mediante propuesta de otros órganos de Naciones Unidas, ha desarrollado un importante esfuerzo por regular en textos específicos los derechos de las personas con discapacidad. Estos textos, adoptados por la Asamblea General a través de sus resoluciones, reciben diversas denominaciones, como declaraciones, principios o normas, entre otras (Biel Portero, 2011).

- La declaración de los Derechos del Retraso Mental, está estructurada en siete artículos en los que se proclaman un conjunto de derechos de diversa naturaleza. El artículo 1 establece que "el retrasado mental debe gozar, hasta el máximo grado de viabilidad, de los mismos derechos que los demás seres humanos" (Biel Portero, 2011).

- Después de cierto tiempo de ser aprobada la declaración del retraso mental se aprobó la Declaración de derechos impedidos, en donde se menciona que "toda persona incapacitada de subsistir por sí misma, en su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual o social normal a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales" (Biel Portero, 2011)

Además, de acuerdo a los autores Soto, Salazar y Trejo (2004), en su trabajo titulado “Violación del derecho constitucional al trabajo de las personas con discapacidad en relación al artículo 24 de la ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.”; en donde se afirma que: No existen estrategias gubernamentales que garanticen el principio de igualdad contemplado en la Constitución de la República para así equiparar las oportunidades de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida.

- El derecho regulado en la Constitución de la República en su art. 37 inc. 2, seguirá siendo violentado por el Estado, si no se cumple con la Ley y Reglamento de la Ley Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en su aplicación práctica (Soto, Salazar, & Trejo, 2004).

- Que, en cuanto al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, únicamente, existe el Decreto Legislativo 888 que regula la obligación de las empresas e instituciones privadas y de gobierno de contratar una persona con discapacidad por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio y no es respetado por el sector empresarial ni exigido por el ente regulador de tal derecho, que es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, además que dicha Ley carece de una difusión constante (Soto, Salazar, & Trejo, 2004).

- Faltan programas de inserción laboral que den respuesta al mercado laboral actual, ya que los programas de formación profesional e inserción laboral no satisfacen la demanda; pues las personas con discapacidad deben estar debidamente capacitadas para adquirir o mantener un empleo (Soto, Salazar, & Trejo, 2004).

En el trabajo realizado por los autores Ayala (2019), es su artículo titulado “El derecho de las personas con discapacidad a la accesibilidad de bienes y servicios en toda obra pública o privada en la ciudad de Riobamba” afirma que: Hay una vulneración de Derechos Constitucionales a los individuos con discapacidad, poniéndoles obstáculos, restringiendo su ingreso de forma sin dependencia, con problemas de moverse dentro y fuera de una obra tanto pública como privada, sin las adecuaciones elementales para que logren llevar a cabo con sus ocupaciones cotidianas

Siendo limitadas en su independiente recorrido y ocasionando una frustración, depresión a los individuos con discapacidad, debido a que no se sienten aceptadas, y se las marginan en dichas instituciones, provocando desórdenes psicológicos y un factor importante, baja autoestima por no conseguir una entrada a sitios de su preferencia de forma personal sin ayuda y sin razones molestias a terceras personas, sin ser una carga como para su familia, como para los sitios públicos o privados y por ende para la sociedad en donde habita.

En el trabajo realizó por Morales (2020), titulado “Vulneración de los derechos de las personas a causa de la ineficiente aplicación de la normativa vigente” en donde se afirma que: El largamente discutido y consensuado Plan Nacional de Discapacidades establece tres elementos de desarrollo: el primero es la prevención de discapacidades, el segundo es la atención prioritaria a las personas con discapacidad y el tercero es la integración social de las personas con discapacidad, pero hemos sido testigos de que en la práctica cada uno de estos elementos han sido aplicados de manera parcial en muchos casos, ni se han podido establecer los mecanismos necesarios para su implementación y por lo tanto el tratamiento y condiciones de las personas con discapacidad no han mejorado en lo absoluto.

- Las personas con discapacidad, debido a su propia y especial característica mental, psicológica o física necesitan condiciones adecuadas para acceder a servicios públicos y privados, sin embargo, al no haberse implementado las mismas, persiste su dificultad y a veces imposibilidad de poder usar o ser beneficiarios de tales servicios (Morales, 2020).

- La condición en general de las personas con discapacidad es sumamente precaria, ya que en realidad al momento se hallan en estado de incapacidad de mejorar las condiciones de desarrollo personal y por tanto de su grupo social (Morales, 2020)

2.1.1. Vulneración de Derechos

Han existido varios casos de sentencias sobre vulneración de derechos laborales hacia las personas con discapacidad como son:

Sentencia No. 1342-16-EP/21

CASO No. 1342-16-EP, donde la Corte Constitucional declara la vulneración del derecho a la seguridad jurídica en una sentencia dictada dentro de una acción de protección. Además, examina el mérito del caso, respecto de la vulneración a los derechos a la estabilidad laboral reforzada y a la igualdad material de una persona con discapacidad (Vulneración de Derechos, 2021).

Sentencia No. 108-14-Ep/20

CASO No. 108-14-EP: La Corte Constitucional analiza si la sentencia dictada en segunda instancia dentro de la acción de protección No. 09112-2013-0519 vulnera el derecho al debido proceso en la garantía de motivación, y examina el mérito del caso ante una posible vulneración al derecho a la protección especial de la accionante, en su condición de mujer en periodo de lactancia, en el ejercicio del derecho al trabajo (Vulneracion de Derechos, 2020).

Estas sentencias, han sido parte de la vulneración de derechos en el área laboral, ya que por ser personas con discapacidad, han optado por discriminar las condiciones físicas e intelectual por lo que generalmente conlleva a que existe en cualquier parte del Ecuador, vulneración de Derechos, pero mediante a las resoluciones de la Corte Constitucional, se ha cumplido con el Derecho a la protección e igualdad de capacidades que todos los seres humanos tenemos ante la Constitución, ya que todos y todas tienen Derecho al libre acceso de trabajo y no menos preciar el profesionalismo de estas personas.

2.2. Fundamentación Teórico

2.2.1. *Derecho del Trabajo*

El Derecho de trabajo es la rama del derecho que se encarga de regularizar, mediante reglas jurídicas, las relaciones que establecen a partir de trabajo. Este conjunto de reglas debe garantizar el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo (FUDE, 2022).

El Derecho de trabajo es un conjunto de reglas que protegen al trabajador en su relación de trabajo subordinado y, por tanto, en situación de desigualdad; al mismo tiempo, le permiten, en cuanto miembro de un grupo, tener cierta influencia sobre la determinación de sus condiciones de vida en la empresa (CEUPE Magazine, 2021).

Todos tienen Derecho al trabajo remunerado, ya que permite desarrollar todas habilidades y conocimientos que, por medio del estudio y la experiencia, con ello se puede aportar a la ciudadanía el servicio de calidad.

2.2.2. Caracteres del Derecho Laboral

Mediante el Derecho de Trabajo, el empleado brinda los conocimientos a la empresa pública y privada para obtener a cambio una remuneración por los servicios, es por ello que se identifican 4 caracteres:

- **Ajenidad:** En el sentido de oponer el trabajo por cuenta propia al trabajo por cuenta ajena. En el primero, quien trabaja retiene los frutos, es decir, es dueño de su trabajo; en el segundo, quien trabaja cede ese fruto a un tercero (CEUPE Magazine, 2021).
- **Libertad:** el empleado tiene la libre voluntad de ejercer un trabajo digno, con ello se evade la esclavitud.
- **Remuneración:** Recibe un salario por el servicio productivo a la empresa.
- **Subordinación o independencia:** En el sentido de que quien recibe el trabajo y lo remunera tiene la facultad de impartir órdenes sobre el lugar, tiempo, modo, cantidad y calidad de los frutos (CEUPE Magazine, 2021).

El derecho del trabajo contiene estos caracteres con la finalidad de identificar las acciones que cada persona pueda realizar y obtener resultados favorables.

2.2.3. Personas con discapacidad

Artículo 6. Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la

causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca la normativa vigente (Ministerio de Salud Pública, 2021).

Estas personas tienen una discapacidad en su cuerpo, pero no en la mente, porque cuando tienen ganas de superarse y cumplir muchos sueños, son capaces de enamorar al mundo entero si se lo proponen, tienen muchas habilidades más desarrolladas que las personas normales, es por ello que se consideran como personas especiales, por el valor agregado que brindan a la ciudadanía un servicio de calidad.

Las discapacidades en el ser humano son frecuentes en la genética o por un accidente ocasionado, pero según los diferentes grados que califican la incapacidad como el grado 1 y 2 como la discapacidad Nula y Moderada, son los que más posibilidades tienen de ejercer un puesto de trabajo, los demás grados como el 3,4 y 5 se imposibilita realizar tareas profesionales.

2.2.4. Tipos de discapacidades

2.2.4.1. Discapacidad física

Engloba alteraciones corporales que afectan al movimiento o la motricidad. Muchos trabajadores con discapacidad física cuentan con una formación especializada y tienen una amplia experiencia (Lozano, 2021).

En este tipo de discapacidad, el empleado requiere de una infraestructura amplia, con el fin de que se puede manejar sin ningún problema.

2.2.4.2. Discapacidad Psicológica

Se refiere a las deficiencias y/o trastornos del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, crónicos y permanentes que afectan su capacidad de juicio crítico sobre

sí mismo y sobre los demás. En este tipo de discapacidad se encuentran personas con trastorno bipolar, trastorno psicótico, esquizofrenia (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

Para este tipo de discapacidad, la persona que labora requiere de un ambiente tranquilo y cómodo y requiere de supervisión para poder controlar la incapacidad.

2.2.4.3. Discapacidad Intelectual

Se refiere a las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas, así como la capacidad de razonar, de abstracción y de anticipar los peligros. La característica principal es la dificultad para aprender y poder ejecutar algunas actividades de la vida cotidiana (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

En este tipo de discapacidad se sugiere tareas prácticas que no impliquen demasiada responsabilidad y complejidad.

2.2.4.4. Discapacidad Visual

Se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión. En ambas situaciones estaríamos hablando de personas con un alto grado de pérdida de visión, que causa dificultad en la movilidad y la orientación (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

Para este tipo de discapacidad, se requiere de equipos tecnológicos para que la persona pueda laborar sin ningún inconveniente.

2.2.4.5. Discapacidad Auditiva

Se refiere a personas que presentan sordera debido a que no han desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar, situación que dificulta la comunicación con su entorno. Muchos de estos casos se ven acompañados por la ausencia de lenguaje,

circunstancia que requiere del uso de audífonos y la expresión mediante la lengua de señas (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

Para esta discapacidad requiere de compañeros que puedan hablar claramente o con señas para que pueda entender las funciones que debe realizar.

2.2.4.6. Discapacidad del Lenguaje

Se refiere a personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interrelación; puede producirse de manera vinculada a la sordera, o ser una secuela de otro tipo de lesiones (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

Para este tipo de discapacidad se requiere de mucha paciencia con el compañero de trabajo, ya que debe existir la responsabilidad de poder comunicarse de una forma clara y precisa.

2.2.5. La estabilidad laboral en las personas con discapacidad en el Ecuador

La estabilidad laboral en nuestro país ha jugado un papel preponderante en los últimos años, con un desarrollo normativo en el Código de Trabajo, y Ley Orgánica de Servicio Público, y sentencias de la Corte Constitucional en trabajadores y servidores de forma general, en virtud de lo mencionado, los siguientes actores sociales tienen una estabilidad laboral absoluta: mujeres embarazadas, dirigentes sindicales, personas con enfermedades catastróficas, para aquellos que estén gozando de licencia sin remuneración para el cuidado del menor, posterior la licencia, personas con discapacidad en el sector público regidos por la LOSEP (Palacios Zambrano, 2021).

En los últimos tiempos, la estabilidad ha sido bastante trágico porque han existido cambios gubernamentales, económicos, políticos y sociales y esto ha conllevado a que aumente el desempleo y en las condiciones que se presentan las entidades públicas y privadas, hacen que las personas con discapacidad queden sin trabajo o sin una oportunidad de contribuir a la economía de su país.

2.3. Marco legal

Las personas con discapacidad tienen Derechos.

2.3.1. Ley Orgánica de Discapacidades

Artículo 16.- Derechos.- El Estado a través de sus organismos y entidades reconoce y garantiza a las personas con discapacidad el pleno ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales y esta ley, y su aplicación directa por parte de las o los funcionarios públicos, administrativos o judiciales, de oficio o a petición de parte; así como también por parte de las personas naturales y jurídicas privadas (Asamblea Nacional, 2012).

Todos los seres humanos tienen derechos a ser tratados por igual, la condición física o intelectual, es lo que realmente interesa en que todos los ciudadanos tienen derechos al respeto, al trabajo y a la igualdad.

Artículo 17.- Medidas de acción afirmativa. - El Estado, a través de los organismos competentes, adoptará las medidas de acción afirmativa en el diseño y la ejecución de políticas públicas que fueren necesarias para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad que se encontraren en situación de desigualdad (Asamblea Nacional, 2012).

Mediante estas medidas de acción afirmativas, las personas con discapacidad tienen derecho a ser tratados con respeto, ya que, si se vulnera este derecho, la ley puede actuar en beneficio hacia estas personas.

Artículo 27.- Derecho a la educación. - El Estado procurará que las personas con discapacidad puedan acceder, permanecer y culminar, dentro del Sistema Nacional de Educación y del Sistema de Educación Superior, sus estudios, para obtener educación, formación y/o

capacitación, asistiendo a clases en un establecimiento educativo especializado o en un establecimiento de educación escolarizada, según el caso (Asamblea Nacional, 2012).

Las personas con discapacidad tienen derecho a la educación y existen Unidades Educativas con personas especializadas en el área, para brindar un servicio de excelencia y calidad hacia los niños y niñas que necesitan aprender a desarrollar las destrezas y habilidades.

Artículo 45.- Derecho al trabajo. - Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado (Asamblea Nacional, 2012).

El derecho al trabajo, es una acción afirmativa, que los ecuatorianos tienen el derecho a tener una actividad que genere ingresos económicos tanto para el bienestar de sí mismo y para los familiares quienes los rodeas.

Artículo 47.- Inclusión laboral. - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales (Asamblea Nacional, 2012).

Las instituciones públicas y privadas tienen la obligación de contratar personas con discapacidad, ya que, en la ley Orgánica de discapacidades, exige que se debe cumplir con el 4% de las personas contradas, con la finalidad de poder emplear a muchos ecuatorianos con diferentes discapacidades.

2.3.2. Constitución de la República del Ecuador.

Artículo 23.- Sin perjuicio de los derechos establecidos en esta Constitución y en los instrumentos internacionales vigentes, el Estado reconocerá y garantizará a las personas los siguientes:

La libertad de trabajo. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso (Estado Ecuatoriano, 2011).

La Constitución de la República del Ecuador, define que las personas tienen derecho a un trabajo digno, de tal manera que nadie tiene derecho a trabajar gratuitamente, sino más bien, el trabajo debe ser remunerado y si existen horas extras deberán ser pagas.

Artículo 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Estado Ecuatoriano, 2011).

Como se menciona en este artículo 33, el trabajo es un derecho y el estado garantiza que las personas que laboran en cualquier institución pública o privada, tiene derecho a otorgar un trabajo que beneficie a desarrollar las habilidades de los trabajadores y ser remunerados.

Artículo 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

- La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.
- El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación.

- El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.
- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral.
- Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.
- La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias. Todo lo que deba el empleador por razón del trabajo, constituirá crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun respecto de los hipotecarios.
- Los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad con la ley.
- Para el pago de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entenderá como remuneración todo lo que éste perciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.
- Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta, decimoquinta y decimosexta remuneraciones; la compensación salarial, la bonificación complementaria y el beneficio que representen los servicios de orden social (Estado Ecuatoriano, 2011).

2.3.3. Código del trabajo

Artículo. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Como el Código de Trabajo lo estipula, los trabajadores tienen todos los derechos que permiten exigir al empleador cumplir con la ley y nada justifica a renunciar los derechos podrán ser aceptados.

2.3.4. Ley Orgánica para la Justicia Laboral

La justicia laboral se define como términos jurídicos a las personas con discapacidad que gozan de un trabajo que pueden acceder a una oportunidad de ejercer como profesional y actuar según las funciones asignadas en la empresa, con ello se rige en base a la Ley Orgánica Laboral.

En el Gobierno del Rafael Correa, se aprobó la ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar el día lunes 20 de abril del 2015. La ley se basa principalmente en el principio de la No Discriminación, reflejada en tres ejes fundamentales (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2021).

2.3.4.1. Estabilidad laboral

La persona trabajadora con discapacidad, una vez que haya superado el periodo de prueba de 90 días, pasará a formar parte de la empresa de manera Indefinida (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2021).

La ley Orgánica de Justicia laboral, permite al trabajador después de participar los 3 meses de contratación de cualquier empresa, tiene derecho a una estabilidad laboral, es decir que después del tiempo de prueba el trabajador pasa ser parte de la empresa con una contratación definida.

2.3.4.2. Discriminación

Cuando se demuestre que el empleador despidió y discriminó al trabajador, la sanción agravada por despido intempestivo será equivalente a un año de remuneración; más la indemnización que señala el art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2021).

El empleador conoce la ley y si existe una discriminación por parte del mismo hacia el trabajador, será sancionado y multado, ya que las personas con discapacidad tienen derecho a ser tratados con igualdad y es un derecho irrenunciable.

2.3.4.3. Gestión del CONADIS

Gracias a la gestión del CONADIS, prevalece la norma que señala que la persona con discapacidad que sea despedida de manera injustificada, deberá ser indemnizada con 18 remuneraciones, tal y como señala el **art. 51** de la Ley Orgánica de Discapacidades

Art. 51 “Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición des capacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2021).

Es un derecho de las personas con discapacidad o quienes estén a cargo de las mismas, ya que un despido injustificado, el empleador deberá indemnizar de la mejor manera posible.

2.3.5. Ley Orgánica del Servicio Público

2.3.5.1. Del Subsistema de Selección de Personal

Artículo 65. Del ingreso a un puesto público. El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos. El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio de Relaciones Laborales implementará normas para facilitar su actividad laboral. La calificación en los concursos de méritos y oposición debe hacerse con parámetros objetivos, y en ningún caso, las autoridades nominadoras podrán

intervenir de manera directa, subjetiva o hacer uso de mecanismos discrecionales. Este tipo de irregularidades invalidarán los procesos de selección de personal (Presidencia de la República del Ecuador, 2010).

Todos tienen derecho a formar parte del equipo de trabajo del sector público, de tal manera que los ecuatorianos, deben cumplir con el esquema de contratación como el tiempo de experiencia, cumplir con las capacitaciones y acertar con el puntaje más alto de las pruebas realizadas para conocer las habilidades, conocimientos y destrezas del trabajador.

2.3.5.2. Incumplimiento y Sanciones

Artículo 134.- Incumplimiento de las resoluciones del Ministerio de Relaciones Laborales. Las autoridades nominadoras de las entidades de la Función Ejecutiva que comprometan recursos de carácter económico relacionados con gastos de personal, al margen de las políticas y resoluciones emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, serán destituidas y responsables personal y pecuniariamente, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles y penales a las que hubiere lugar. Será nulo cualquier decreto, acuerdo o resolución que viole esta norma. Las entidades ejecutarán el derecho de repetición contra la o el servidor responsable, de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República (Presidencia de la República del Ecuador, 2010).

El empleador deberá cumplir con los derechos del trabajador, caso contrario deberá acatar las sanciones descritas en la Constitución de la República del Ecuador.

2.4. Hipótesis

¿La violación del derecho Constitucional al trabajo de las personas con discapacidad vulnera el buen vivir?

2.5. Variables

2.5.1. Variable Independiente

Irrespeto a los Derechos Constitucionales al trabajo.

2.5.2. Variable Dependiente

Vulneración al buen vivir de las personas con discapacidad.

Capítulo III

3. Descripción del Trabajo de Investigación realizado

3.1. Ámbito de estudio

En el ámbito de estudio de la investigación serán las personas con discapacidad que laboran en el Gobierno Municipal del cantón Guaranda.

3.2. Tipo de investigación

Se realizó con el tipo de investigación Descriptiva. Es una investigación de segundo nivel, inicial, cuyo objetivo principal es recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones de las personas, agentes e instituciones de los procesos sociales. La investigación descriptiva, comprende la colección de datos para probar hipótesis o responder a preguntas concernientes a la situación corriente de los sujetos del estudio. Un estudio descriptivo determina e informa los modos de ser de los objetos (Nicomedes Teodoro, 2020).

Mediante esta tipología se logró obtener información necesaria para conocer la vulneración de Derechos de las personas con discapacidad que gozan de un trabajo.

3.3. Nivel de investigación

3.3.1. Nivel Descriptivo

Describe fenómenos sociales o clínicos en una circunstancia temporal y geográfica determinada. Su finalidad es describir y/o estimar parámetros. Se describen frecuencias y/o promedios; y se estiman parámetros con intervalos de confianza (S.N, 2017).

Existen niveles de investigación como exploratorio ocupando el primer nivel, el segundo nivel el descriptivos, es entonces donde se ubicó esta investigación de campo.

3.4. Método de investigación

3.4.1. Método científico

El conocimiento científico es el conocimiento que ha sido probado a partir de los hechos de la experiencia adquirida mediante la observación y la experimentación, la ciencia se basa en lo que podemos ver, oír, tocar. El conocimiento científico es fundamentalmente fiable porque es objetivamente probado (Cabezas Mejía, Andrade Naranjo, & Torres Santamaría, 2018).

Este método constituye un procedimiento metodológico óptimo para la comprensión y el entendimiento de fenómenos jurídicos, análisis crítico y solución de problemas de derecho.

3.4.2. Método Histórico Jurídico

Son los procedimientos que permiten operar a un nivel del pensamiento abstracto con conocimiento que se ha condensado en constructos de diferente magnitud: teoremas, conceptos, hipótesis, teorías, leyes, paradigmas, etc., elaborados sobre nociones ideales que el hombre ha facturado para aprehender la realidad o que resumen conocimiento elaborado y no observable de objetos de la realidad factual (Villabella Armengol, 2020).

La aplicación de este método permite analizar el problema desde el punto de vista de su desarrollo y evolución, determinando etapas de inicio, proceso de desarrollo hasta llegar al momento actual, lo que propicia generar un profundo nivel de comprensión fenomenológica en base a disponer de una visión global.

Este método es confiable en la medida en que la información de que disponemos sea real y haya sido levantada de manera simultánea al desarrollo del fenómeno descrito, de lo contrario, es decir cuando se ha levantado la información después de que el fenómeno ocurra, estos datos se vuelven meramente referenciales.

3.4.3. Método analítico sintético

3.4.3.1. Analítico

El método analítico es un camino para llegar a un resultado mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos (Cabezas Mejía, Andrade Naranjo, & Torres Santamaría, 2018).

3.4.3.2. Sintético

Es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos señalados por el análisis (Cabezas Mejía, Andrade Naranjo, & Torres Santamaría, 2018).

Estos procesos tienen como fin concluir generando propuestas realistas que brinden soluciones integrales, que además incluyan a cada uno de los protagonistas y los elementos.

3.4.4. Método sistémico estructural funcional

Expresa la lógica o sucesión de procedimientos seguidos por el investigador en este caso el clínico y los salubristas en la construcción del conocimiento, en consecuencia, con la Teoría General de Sistemas (García Tamayo, Soler Lahittebignott, & Latorre Artega, 2018).

En otras palabras, se estudia el papel de cada una de las partes, se distingue entre aquellas que delimitan cualitativamente el sistema, aclarando la jerarquización de sus componentes, develar el sistema de interconexiones y apreciar la dinámica del funcionamiento general.

3.4.5. Método empírico aplicado a la investigación socio jurídica

El conocimiento empírico es aquel tomado de la práctica, analizado y sistematizado por vía experimental mediante la observación reiterada y la experimentación. Constituye la primera

etapa del conocimiento, donde el hombre obtiene el reflejo del mundo circundante a través de sensaciones, percepciones y representaciones (Rodríguez Jiménez & Pérez Jacinto, 2017).

A pesar de ser catalogado como un método empírico, en la ciencia jurídica en donde el ejercicio de la profesión se expresa en gran medida a través de documentos escritos, constituye un recurso importante para el análisis textual de estos, denotar inferencias, hacer valoraciones cualitativas o contabilizar determinada variable.

3.5. Diseño de investigación

3.5.1. Diseños observacionales

Son aquellos en los que el investigador permanece a la expectativa, ya sea de los efectos de la exposición en los sujetos de estudio o de la asociación entre los factores de riesgo y el evento final. De manera general se dividen en dos grupos: descriptivos y analíticos; los primeros se limitan a describir los sucesos bajo estudio (reporte de caso, series de casos y estudios transversales), mientras que los segundos tienen por objetivo explorar causalidad entre la exposición (Vallejo, 2002).

Mediante este diseño se pudo obtener información afirmativa de situaciones pasadas, con la finalidad de comparar con las acciones actuales y obtener un análisis eficiente de los resultados obtenidos.

3.6. Población

La Asociación de Personas de Discapacidad conforma de 60 miembros, de los cuales 15 de ellos son las que participan constantemente en la Asociación y también forman parte del personal que labora en el Municipio del cantón Guaranda, además las entrevistas se realizarán a los representantes de altos puestos, como son el alcalde Medardo Chimbolema, Director de Talento Humano, presidente de la Asociación de personas con discapacidad y el Juez de la Unidad Laboral.

Tabla 1.

Población

Detalle	Cantidad
Asociación de personas discapacitadas del cantón Guaranda y las que elaboran en el Gobierno Municipal del Cantón Guaranda.	15
Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda	1
Jefe de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda	1
Juez de la Unidad Judicial	1
Presidente de la Asociación de personas con discapacidad.	1
Total	19

Fuente: *Investigación a las personas con discapacidad*

Elaborado por: *Guapulema Edison*

3.7. Muestra

Para las encuestas se tomó la muestra de las personas con discapacidad de la asociación de personas con discapacidad y los que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda con 15 personas en total.

Para las entrevistas se tomó como muestra al alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, al jefe de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, el presidente de la Asociación de personas con discapacidad y a la Juez de la Unidad Judicial siendo un total de 4 personas.

3.8. Técnicas y Métodos de recolección de datos

3.8.1. Encuesta

Es una de las técnicas de investigación social de más extendido uso en el campo de la Sociología que ha trascendido el ámbito estricto de la investigación científica, para convertirse en una actividad cotidiana de la que todos participamos tarde o temprano. Se ha creado el estereotipo de que la encuesta es lo que hacen los sociólogos y que éstos son especialistas en todo (López Roldán & Fachelli, 2015).

Esta técnica se empleó a fin de obtener datos reales mediante un cuestionario o formulario de preguntas cerradas, a fin de determinar el nivel de conocimiento de los actores del fenómeno con respecto a los derechos de las personas con discapacidad, las formas de vulneración de los derechos de las mismas y la inexistencia o ineficacia de los mecanismos de control y sanción.

3.8.2. Entrevista

Es una de las herramientas para la recolección de datos más utilizadas en la investigación cualitativa, permite la obtención de datos o información del sujeto de estudio mediante la interacción oral con el investigador (Troncoso Pantoja & AmayaPlacencia, 2017).

Mediante esta técnica se podrá obtener información amplia para conocer más de la situación que se está tratando en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda.

3.8.3. Observaciones

Las observaciones son registros tomados que no requieren participación. Estos registros se hacen mientras los participantes están involucrados en conductas rutinarias y se utilizan como un indicador de lo que los participantes hacen, en lugar de apoyarse completamente en los relatos de participantes sobre su propia conducta. Un ejemplo sería un investigador

observando los planes educativos usados en un aula por un maestro de escuela pública (Office of Research Integrity, 2021).

Mediante esta técnica se podrá comprobar si existe vulneración de derechos en las personas con discapacidad que laboran en el Gobierno Municipal del cantón Guaranda.

3.8.4. Análisis Documental

Una diferencia muy notoria entre esta y las otras técnicas que se están tratando es que en estas últimas se obtienen datos de fuente primaria en cambio mediante el análisis documental se recolectan datos de fuentes secundarias. Libros, boletines, revistas, folletos, y periódicos se utilizan como fuentes para recolectar datos sobre las variables de interés (Tamayo & Siesquén, 2022).

Los principales documentos analizados en este trabajo son aquellos que forman parte de la normativa positiva nacional.

3.9. Procedimiento de Recolección de Datos

En esta investigación se aplicó técnicas de recolección de datos como la observación, el análisis documental, la encuesta y la entrevista, de tal manera que se pudo obtener información científica y técnica para identificar que las personas con discapacidad, que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda son vulneradas los derechos humanos de estas personas, aunque para la investigación se tuvo que realizar encuestas a las personas con discapacidad que conforman la Asociación de personas con discapacidad del cantón Guaranda, ya que según el Recurso humano del Municipio cumplen con los Reglamentos internos de la entidad pública y es por ello que sus respuestas fueron inaceptables ante la vulneración de Derechos.

3.10. Técnicas del procesamiento, análisis e Interpretación de datos

3.10.1. Análisis de las encuestas aplicadas a los miembros que conforman la Asociación de personas con discapacidad y al personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda.

1. ¿Cree usted que el Gobierno Municipal del Cantón Guaranda cuenta con un adecuado equipamiento e infraestructura para que las personas con discapacidad puedan ejecutar un correcto desempeño laboral dentro de sus instalaciones?

Tabla 2.

Infraestructura acorde para las personas con discapacidad

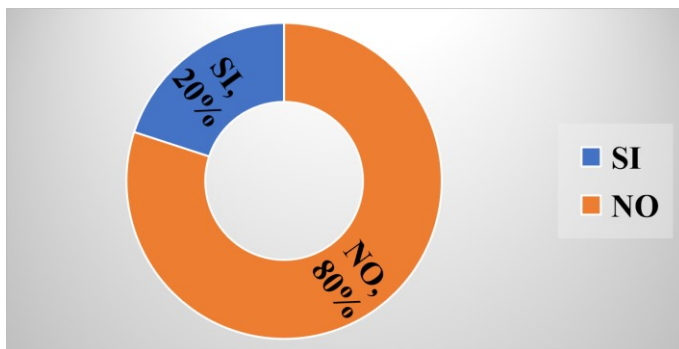
Descripción	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	20%
NO	12	80%
Total	15	100%

Fuente: Investigación a las personas con discapacidad

Elaborado por: Guapulema Edison

Figura 1.

Infraestructura para las personas con discapacidad



Fuente: Investigación a las personas con discapacidad

Elaborado por: Guapulema Edison

Análisis e interpretación

Las personas con discapacidad que laboran en el Municipio comentaron el 80% NO cuenta con una infraestructura acorde a las necesidades que tiene el personal con discapacidad y el 20%, de ellos aceptan que si cuenta con una infraestructura en el Municipio del cantón Guaranda.

2. ¿Cree usted que existe discriminación hacia las personas con discapacidad en sus respectivas áreas de trabajo dentro de Gobierno Municipal de Cantón Guaranda?

Tabla 3.

Discriminación hacia las personas con discapacidad

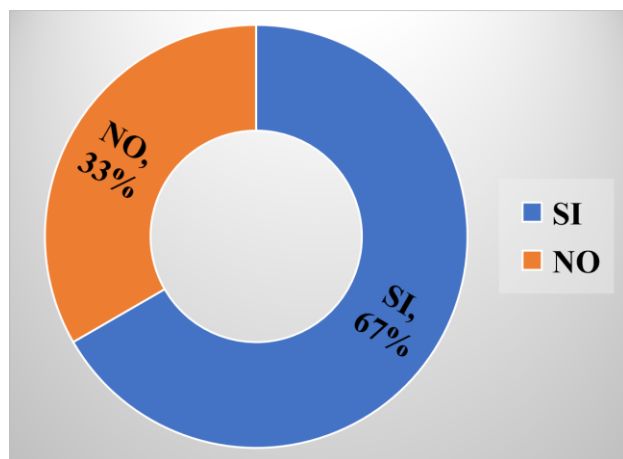
Descripción	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	67%
NO	5	33%
Total	15	100%

Fuente: *Investigación a las personas con discapacidad*

Elaborado por: *Guapulema Edison*

Figura 2.

Discriminación hacia las personas con discapacidad



Fuente: *Investigación a las personas con discapacidad*

Elaborado por: *Guapulema Edison*

Análisis e interpretación.

En la investigación efectuada a las personas con discapacidad que laboran en el sector públicos responden que, SI con el 67% son vulnerados sus derechos y el 33% comentan lo contrario, es decir que existen malos tratos hacia estas personas que tienen todo el Derecho de laborar en cualquier área según sus capacidades que esté en condiciones de realizarlo.

3. ¿Está de acuerdo que el Gobierno Municipal del cantón Guaranda cuente con personal de grupo de alto riesgo (personas con discapacidad)?

Tabla 4.

Gobierno Municipal del cantón Guaranda cuente con personal de grupo de alto riesgo

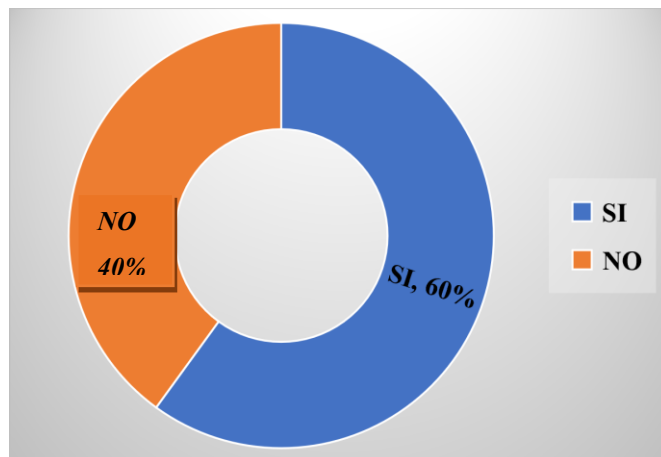
Descripción	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	60%
NO	6	40%
Total	15	100%

Fuente: *Investigación a las personas con discapacidad*

Elaborado por: *Guapulema Edison*

Figura 3.

Gobierno Municipal del cantón Guaranda cuente con personal de grupo de alto riesgo



Fuente: *Investigación a las personas con discapacidad*

Elaborado por: *Guapulema Edison*

Análisis e interpretación

En esta investigación se determinó que el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda contesta que SI con el 60% y el NO con el 40%, es decir que la mayoría está de acuerdo que ejerzan personas con discapacidad puedan brindar de sus habilidades, destrezas y conocimientos hacia la ciudadanía guarandeña.

4. ¿Ha sufrido usted algún tipo de discriminación laboral?

Tabla 5.

Algún tipo de discriminación laboral

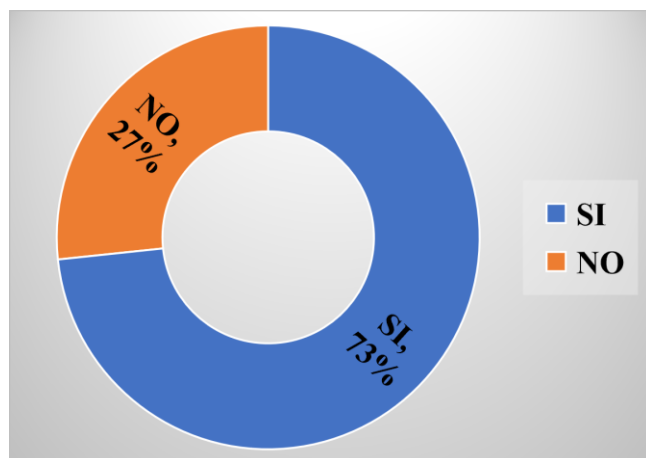
Descripción	Frecuencia	Porcentaje
SI	11	73%
NO	4	27%
Total	15	100%

Fuente: *Investigación a las personas con discapacidad*

Elaborado por: *Guapulema Edison*

Figura 4.

Algún tipo de discriminación laboral



Fuente: *Investigación a las personas con discapacidad*

Elaborado por: *Guapulema Edison*

Análisis e interpretación.

Las personas con discapacidad comentan, SI con el 73% y el NO con el 27%, del total de los encuestados, es decir, que las personas que laboran en el sector público son discriminadas de forma directa e indirecta, ya que sienten que por las condiciones físicas o intelectuales las demás personas actúan de forma indiferente causando comportamientos emocionales en estas personas.

5. ¿Considera usted que durante la nueva administración del actual alcalde se ha respetado el derecho a la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Municipal del cantón Guaranda?

Tabla 6.

Actual alcalde se ha respetado el derecho a la inserción laboral de las personas con discapacidad

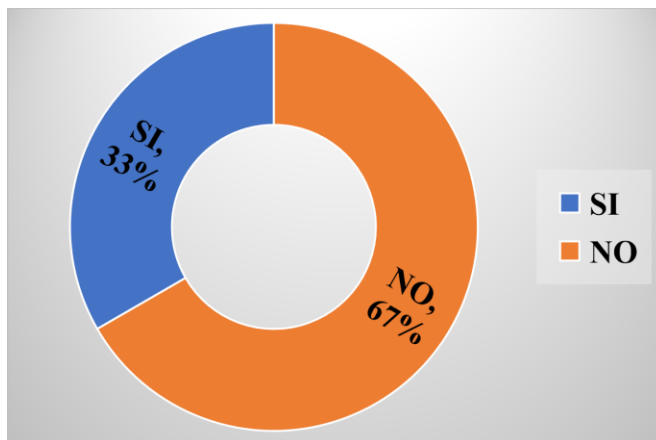
Descripción	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	33%
NO	10	67%
Total	15	100%

Fuente: *Investigación a las personas con discapacidad*

Elaborado por: *Guapulema Edison*

Figura 5.

Actual alcalde se ha respetado el derecho a la inserción laboral de las personas con discapacidad



Fuente: *Investigación a las personas con discapacidad*

Elaborado por: *Guapulema Edison*

Análisis e interpretación.

Las personas con Discapacidad en el cantón Guaranda comentan que le alcalde SI respeta el derecho a la inserción laboral de las personas con discapacidad con un 33% de los encuestados y el 67% contestaron que NO respeta los Derechos laborales, es decir que la nueva administración ha incumplido con la Ley de Derechos de Discapacitados.

3.10.2. Análisis de las entrevistas realizadas a los siguientes representantes.

3.10.2.1. Entrevista a alcalde del Gobierno Municipal del cantón Guaranda.

Señor alcalde del Gobierno Municipal Medardo Chimbolema, no se pudo realizar la entrevista, ya que en varias ocasiones no se encontraba en el despacho.

3.10.2.2. Entrevista al director de Talento Humano

1. ¿La municipalidad del Cantón Guaranda dentro de su administración pública cumple con el 4% del personal con capacidades diferentes laborando como lo establece la ley?

Si correcto, entendiéndose que ese 4 % también contemplan a personas con enfermedades catastróficas tomando en cuenta en ese porcentaje.

2. Está de acuerdo que se debe respetar el derecho Laboral de las personas con discapacidad tanto en el sector público como privado.

Si, más allá que sea un tema legal, o un tema de justicia en la administración pública en el sector privado desde luego, por un sistema de inclusión se debe contar con talento humano que no debemos condicionar por su condición sino más bien por sus habilidades, destrezas y capacidad que tengan para cumplir su rol en el cumplimiento en una denominación en cualquier puesto.

3. El Gobierno Autónomo de descentralizado de Cantón Guaranda a ejecutado dentro de sus instalaciones e infraestructura mejoras para que tanto personal administrativo como ciudadanos con discapacidad tenga una mayor facilidad al momento de su ingreso sus instalaciones. Si el tema de accesibilidad es un tema primordial

Si el tema de accesibilidad es un tema primordial en la administración pública particularmente se puede decir que, se sigue trabajando constantemente para ese nivel de

accesibilidad contenidos en todas las dependencias , considerando que la alcaldía a través de sus direcciones tienen varios inmuebles en la ciudad y justamente tenemos ese nivel de dificultad y también es un llamado que se ha dicho a cada director para que también ellos, a través de la reformas en este caso en las partida o presupuestos puedan generar este nivel de ingresos.

4. Dentro de las acciones tomadas por la Municipalidad del Cantón Guaranda se ha buscado ejecutar lineamientos y parámetros para que tengan una buena convivencia laboral tanto personas con discapacidad como personas sin ningún impedimento físico.

Si correcto, eso también es un sistema que se viene trabajando en este año, se fortalecen desde el nivel de pasantías, desde señores universitarios con discapacidad, muy actualmente se encuentra un compañeros que tienen su movilidad limitada utiliza una silla de ruedas se encuentra en la unidad de tránsito ejerciendo su pasantía y también los riesgos laborales también buscamos minimizar cualquier riesgo por su propio ejercicio de funciones y no tener de pronto que enfrentar lamentablemente por condiciones de trabajo alguna discapacidad que pueda hacer, es decir que se puede prevenir, y así lo hacemos y si ya tenemos que respetar a las personas que se han ido incluyendo en el transcurso de las diferentes administraciones es nuestra responsabilidad y también nuestra prioridad.

5. Considera factible que se debe erradicar la vulneración del Derecho a laborar de las personas con discapacidad y brindarles las mismas oportunidades como lo establece la ley.

Si, como lo manifesté anteriormente la condición de una discapacidad no es una condicionante negativo para el desempeño de sus funciones hay mucho talento y ese ese mide en el talento y no en la discapacidad física.

3.10.2.3. *Entrevista al presidente de la Asociación de personas con discapacidad del Cantón Guaranda.*

1. Como representante de la asociación de personas con discapacidad del cantón Guaranda concuerda que se debería insertar a personas con capacidades diferentes dentro de las instituciones públicas y privadas. ¿Por qué?

El Municipio es 100% interesante, si tiene que contratar a personas con discapacidad en cualquier departamento del municipio, ya que hoy en día, es duro conseguir trabajo, y especialmente para personas con discapacidad, claro que ante la ley ecuatoriana todos tenemos derecho, pero una cosa es que está escrito y otra es que no cumplen con lo dispuesto en la ley.

2. Como presidente de la asociación de personas con discapacidad del cantón Guaranda considera que se debería establecer por parte de la municipalidad nuevos lazos que permitan ejecutar proyectos laborales en beneficio de las personas con discapacidad perteneciente a nuestro cantón.

Claro, hay que tener en cuenta que un proyecto para rectificar una problemática que hoy en día se está viviendo ya sea social y en la parte de medicina sería muy interesante realizar no solo proyectos, sino convenios con las instituciones como el municipio para que nos den apoyo a las personas con discapacidad como hay las terapias físicas para los compañeros, ya que hay que tomar en cuenta que hay compañeros con discapacidad como es auditivas, físicas y verbales, la parte psicológica.

3. Como presidente de la asociación de personas con discapacidad considera que por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda se cumple con la infraestructura adecuada para que una persona con discapacidad ejecute las acciones laborales que se le hayan encargado.

Yo pienso, la verdad, que las personas con discapacidad fuimos vistos de una buena manera en la presidencia de Rafael Correa y en la de Lenin Moreno, éramos tomados en cuenta pero se

han ido olvidado de las personas con discapacidad, en qué sentido, el municipio de aquí en el cantón Guaranda cuenta con el ascensor, pero no es beneficioso, porque para ingresar al municipio no hay accesibilidad para las personas con discapacidad y no solo eso, en cuanto al trabajo yo he tocado las puertas del municipio para que me den una apertura como persona con discapacidad pero no hay ese apoyo de parte del municipio hacia los compañeros, existe poco porcentaje y no les tienen asegurado su parte laboral.

4. Considera que la actual administración pública municipal debería brindar mayor atención a la inserción laboral de personas con discapacidad dentro de dicha institución y dando así un mayor cumplimiento a la ley establecida vigente.

Las leyes están escritas pero no las hacen práctica, hoy en día existen compañeros que tienen diferentes títulos de oficio que están preparados pero cabe recalcar que esta provincia es política, ustedes verán que en el municipio no existen personas con discapacidad en cualquier puesto del municipio lo que si he visto a personas con discapacidad cobrando los tarifarios, deberían unir el municipio y todas las instituciones al apoyo de las personas con discapacidad ya que deben cumplir con el 4% de las personas con discapacidad y está en la ley dice que deben tener las instituciones públicas y privadas cumplir con este porcentaje pero todo está escrito pero no lo practican.

5. Como presidente de la asociación de personas con discapacidad considera que la municipalidad del cantón Guaranda dentro de su administración debería abrir nuevas plazas de empleo dirigidas especialmente para los grupos vulnerables (personas con discapacidad).

Yo, pienso, que sí, todos tenemos nuestros propios derechos y hay compañeros que son profesionales hasta más profesionales que de los mismos que están a cargo y deberían de darles apertura a esa persona hoy en día piden que deben tener dos años de experiencia y cómo van a tener experiencia si no les dan la oportunidad en cuanto a las personas con discapacidad es penoso y soy testigo, porque esto de tener el carnet no es ni bueno ni malo, ya que hay instituciones que

acogen es aparte pero hay instituciones que no, como el municipio y si hay instituciones que quieren que se cumpla con la ley pero pienso que no, aquí hay más beneficios como políticos.

3.10.2.4. Entrevista realizada al Juez de la Unidad Laboral

1. ¿Emita un criterio sobre los derechos constitucionales al trabajo de las personas con discapacidad?

En mi calidad de jueza, en mi labor, en el 2016 que se creó la unidad judicial civil y laboral, no he conocido muchos juicios respecto de violación o discriminación respecto de los derechos conservados en la Constitución para las personas con discapacidad, sin embargo para ello, la Constitución de la República como la ley de las personas de discapacidad protegen los derechos de las personas de discapacidad sin embargo no necesitan una nueva Constitución ni una nueva ley, para que los derechos de las personas sean respetados más bien se necesita capacitar a las personas particulares o a los jueces mismos, que las personas con discapacidad tienen derechos especialmente el de la atención prioritaria en cualquier eventualidad, en el campo de la administración de justicia esos derechos están siendo reconocidos, como por ejemplo, el edificio de la Unidad de Justicia se encuentran las oficinas de lo civil, de la familia, de garantías penales, entre otros.

Desde el año 2012, este edificio no contaba con ascensor, que permita a las personas con discapacidad puedan acceder a los demás pisos, para el año 2017 se inauguró el edificio contiene dos ascensores uno frontal para el uso de los usuarios externo y otro para la parte posterior para el uso de los funcionarios interno, con respecto al cumplimiento con la ley de discapacidades, antiguamente las personas tenían que se asistidas por terceras personas para llegar ante un juez o un funcionario o satisfacer alguna necesidad que ellos requieran.

2. ¿Durante el tiempo que lleva ejecutando sus acciones laborales como o jueza considera que ha existido vulneración de derechos laborales dentro del Gobierno Municipal del cantón Guaranda en contra de las personas con Discapacidad o de los diferentes grupos prioritarios?

Específicamente desde el año 2019 se ha puesto en conocimiento a los jueces de la unidad judicial civil y de lo laboral, procesos en los que los actores han sido personas o ex obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, quienes no tenían el beneficio de la jubilación patronal, estos conforman del grupo de atención prioritaria pues son parte de los grupos adultos mayores, desde el año 2019 se están conociendo que ha existido discriminación en el Municipio del cantón Guaranda y es por ello, que han necesitado proponer esas acciones de los derechos patronales para que les sean reconocidos.

3. ¿En base a su experiencia laboral concuerda que tanto en el sector público como privado se ha vulnerado el derecho a laborar de las personas con discapacidad durante estos últimos años?

Claro, que, si he tenido casos de discriminación en el cantón Guaranda, es por ello que se debería de cumplir con las leyes escritas en la Constitución de la Republica del Ecuador.

4. ¿Considera que dentro de los diversos procesos de inserción laboral a los distintos puestos públicos y privados por parte de la página oficial socio empleo se ha tomado en cuenta las bases preferenciales establecidas a favor de los grupos prioritarios dentro de dichos concursos?

Respecto a este asunto sinceramente no conozco a fondo, pero relacionándoles con la constitución de la república en esta carta magna en el inciso segundo del numeral 2 del artículo 11, se expresa, el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan de igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentran en situación de desigualdad, esta disposición mandataria de la Constitución debe ser acogida por ese programa que me hace referencia, puesto que es parte o ha sido planteado por el mismo Estado.

5. ¿Está de acuerdo que las personas con discapacidad están en la obligación de denunciar cualquier tipo de irregularidad que se pueda presentarse tanto en entidades públicas como privadas al momento de que estas ejecutan cualquier tipo de contratación de personal?

No debería, pero lastimosamente, las cosas no son como deberían ser, en virtud de eso todas las personas independientemente que tengan o no tengan discapacidad si se sienten vulnerados de sus derechos de cualquier naturaleza tienen el derecho de hacer el reclamo pertinente, inclusive una de las funciones del Defensor del Pueblo conforme a la Constitución es de representar a las personas con discapacidad que no puedan por sus propios derechos ejercer el derecho a reclamar las violaciones realizadas en su contra como en este caso por parte de los funcionarios públicos o sean de parte de personas particulares que comentan dichas violaciones.

Capítulo IV

4. Resultados

4.1. Presentación de Resultados

4.1.1. Resultados de las Encuestas

Se presenta a continuación la Tabla 7, los resultados de las encuestas aplicadas a las personas con discapacidad que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda.

Tabla 7.

Resultados de las Encuestas

	Preguntas	Favorable	Desfavorable	Resultados
1	¿Cree usted que el Gobierno Municipal del Cantón Guaranda cuenta con un adecuado equipamiento e infraestructura para que las personas con discapacidad puedan ejecutar un correcto desempeño laboral dentro de sus instalaciones?		X	EL Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda no cuenta con una infraestructura y equipamiento para las personas con discapacidad que laboran en la Institución pública y esto se debe al poco compromiso e interés que tiene la Administración con estas personas y esto acciona a una vulneración de derechos.
2	¿Cree usted que existe discriminación hacia las personas con		X	Las personas con discapacidad comentan que, si existe discriminación por parte de la

	discapacidad en sus respectivas áreas de trabajo dentro de Gobierno Municipal de Cantón Guaranda?			Administración del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, ya que no forman parte de la atención prioritaria según lo dice en la Constitución del Ecuador, el alcalde Medardo Chimbolema no cumple con lo establecido en la ley y estos resultados son desfavorables, ya que se comprueba que la discriminación y violación de Derechos existe y nadie hace nada al respecto.
3	¿Está de acuerdo que el Gobierno Municipal del cantón Guaranda cuente con personal de grupo de alto riesgo (personas con discapacidad)?	X		Los resultados son favorables, ya que el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda cuenta en su equipo de trabajo con personas de discapacidad, pero lo trágico de esta situación es que en la Administración no se observa a ninguna persona discapacitada sino más existen estas personas en los tarifarios, es decir que es evidente que existe discriminación, ya que en Guaranda existen personas con discapacidad pero con habilidades y conocimientos mejores que de una persona normal, pero ni por ello son tomados en cuenta.

4	¿Ha sufrido usted algún tipo de discriminación laboral?		X	Las personas con discapacidad han sufrido toda la vida de discriminación física, mental y laboral, lo que resulta desfavorable, saber que existen estos atropellos hacia estas personas que tienen todo el Derecho de ser tratados con respeto e igualdad.
5	¿Considera usted que durante la nueva administración del actual alcalde se ha respetado el derecho a la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Municipal del cantón Guaranda?		X	En la administración actual del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda no cumplen con la ley de personas con discapacidad, ya que muchas personas han ido a tocar la puerta el municipio para un empleo, pero han sido rechazados, con el tema de los años de experiencia, es una excusa, ya que si no les dan la oportunidad jamás tendrán la experiencia que necesitan.

Fuente: *Investigación a las personas con discapacidad*

Elaborado por: *Guapulema Edison*

4.1.2. Resultados de las entrevistas

Tabla 8.

Resultados de las entrevistas

N°	Entrevistados	Resultados
1	Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda	No se pudo realizar la entrevista.
2	Jefe de Talento Humano del GAD-G	Según el jefe de talento humano comenta que las personas con discapacidad tienen todo el derecho a ser tomados en cuenta para cualquier actividad según las destrezas y habilidades que puedan ejecutar, el Gobierno Autónoma Descentralizado del cantón Guaranda cuenta con el 4% de personas con discapacidad según esta establecida en la Ley Orgánica del Servicio Público, además cuenta con la infraestructura adecuada para las personas con discapacidad como por ejemplo un compañero que por su discapacidad física utiliza silla de rueda y está realizando las pasantías en la Unidad de Tránsito, es decir que si dan cumplimiento ante lo dispuesto en la ley, y que jamás discriminaría a las personas con discapacidad porque para ejecutar una actividad laborar se mide el nivel de destrezas y capacidad de la persona que pueda cumplir con las funciones que se le sean asignadas.
3	Presidente de la Asociación de las personas con Discapacidades.	El presidente de la Asociación de personas con discapacidad comenta todo lo contrario ante lo dicho por el jefe talento humano, ya que existe vulneración de derechos de las personas que tienen discapacidad, ya que en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, no cuenta con una infraestructura acorde a las necesidades que tienen estas personas con discapacidad, estas son de atención prioritaria cosa

		<p>que no tiene nada eso, la ley que conforma estos derechos solo están escritos pero no ejecutados, es por ello que hasta el mismo presidente de la Asociación ha ido a tocar puertas al municipio para un trabajo pero como bien es cierto, existen compromisos políticos y no dan la oportunidad a las demás personas, es decir al pueblo, es penoso como compañeros con discapacidad pero con un intelectualidad eficiente han sido rechazados para ocupar puestos públicos, los únicos puestos que se ha visto han sido los de tarifario, allí si he encontrado compañero, pero como se dan cuenta en el municipio no hay ninguna persona con discapacidad.</p>
4	Jueza de lo Civil y laboral.	<p>La jueza de la Unidad Judicial del cantón Guaranda comenta que la Ley Orgánica de Personas con discapacidad, contiene reglas que permiten a estas personas exigir con derecho ante la Constitución de la Republica formar parte de la igualdad, así en el caso de la Unidad Judicial, hicieron cambios en la infraestructura como incrementar ascensores justamente para las personas con discapacidad, ya que son de atención prioritaria, ya que como juez de lo civil y laboral, comento que desde el año 2019, se presentó un juicio de discriminación de derechos como la falta de cumplimiento del beneficio de la jubilación patronal justa para una persona que había culminado su trabajo, además todos y todas tienen derecho a reclamar si están sufriendo de una discriminación laboral por su condición física e intelectual.</p>

Fuente: *Investigación a las personas con discapacidad*

Elaborado por: *Guapulema Edison*

4.2. Beneficios

Esta investigación realizada en Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, beneficia a todas las personas con discapacidad que laboran en el sector público, ya que se podrá exigir por medio de estos resultados el cumplimiento de los Derechos de las personas con Discapacidad y se podrá sancionar según el artículo 134 de la Ley de Orgánica del Servicio Público y actuar mediante la Ley que todas y todos tenemos Derecho a ser tratados con respeto y admiración, ya que todos son iguales en la calidad Humana que se brinda a la ciudadanía de Guaranda.

4.3. Impacto de investigación

Existen discriminación hacia las personas que trabajan en el sector público como en el caso de estudio, el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, se pudo evidenciar mediante las técnicas de recolección de datos, la encuesta y la observación, que si existe vulneración de Derechos de las personas con discapacidad y según se identificó las personas con discapacidad que laboran en esta Institución pública respetaron el Reglamento interno del Municipio como dar a conocer a los demás, situaciones que beneficien a la misma, es decir que las personas con discapacidad cuidan su puesto de trabajo. Esta situación es muy común, en todos lados, sean en las instituciones públicas o privadas, ya que desconocen de los Derechos y de las leyes que los amparan.

4.4. Transferencia de Resultados

Mediante los resultados obtenidos en la investigación aplicada con la metodología descriptiva, se pudo determinar que existe vulneración de Derechos y discriminación hacia las personas con discapacidad que laboran en la institución pública del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, ya que no cuenta con la infraestructura adecuada para estas personas con atención prioritaria, no cuenta con el 4% de los trabajadores que tengan alguna discapacidad o enfermedad catastrófica y no cumplen con la ley Orgánica de Servicios Públicos y

en los últimos años si ha existido casos en la Unidad Judicial, por la falta cumplimiento en los beneficios de jubilación para las personas con discapacidad.

5. Conclusiones

Según el contexto jurídico del Derecho Constitucional, donde se relata mediante la Constitución donde se hace referente en el **Art 33**, que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, dando como valor a que todos los ciudadanos tienen el Derecho de ejercer cualquier actividad, sin tener ninguna discriminación por la condición física o intelectual que puede sufrir por alguna discapacidad, por lo tanto la vulneración de derechos existen en todas partes pero la comunidad se siente reprimida por la falta de apoyo del Estado, ya que existen leyes o reglamentos, pero no son ejecutados, como en el caso de estudio del Gobierno Autónomo Descentralizado que tiene personal con discapacidad pero solo laboran en el área de tarifario, según la investigación existen personas capacitadas con altos niveles de estudios, pero han sido rechazados por su condición de discapacidad.

Se estableció un análisis jurídico de las sentencias ejecutadas en la Unidad Judicial del cantón Guaranda y mediante la aplicación de las técnicas de recolección de información se pudo concretar una entrevista con la Jueza de los Civil y Laboral, y comento que desde el año 2019, se presentó un juicio de discriminación de derechos como la falta de cumplimiento del beneficio de la jubilación patronal justa para una persona que había culminado su trabajo, y se pudo determinar que existió vulneración de derechos sufriendo una discriminación laboral, ya que dejaron pasar mucho tiempo para la jubilación y eso está en contra de la Ley, ya que esta persona estaba en condiciones de discapacidad física e intelectual, por lo tanto debieron atender de inmediato las exigencias que por Derecho tenía este ciudadano.

Mediante la investigación descriptiva, por medio de encuestas se determinó la vulneración de Derechos de Trabajo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, contiene una mala infraestructura, no apoyan a las personas con discapacidad con altos títulos de cuarto nivel de estudio, existe discriminación hacia estos ciudadanos, de tal manera que esta institución pública solo cumplen con los compromisos políticos, no cumplen con lo establecido en el Código de Trabajo, que exigen que cada institución deben contratar hasta el 4 % de las personas con discapacidad que puedan aportar sus capacidades e intelectualidad ante cualquier cargo que puede ejecutar..

6. Recomendaciones

La Defensoría del Pueblo es una entidad, donde las personas con discapacidad tienen Derecho a denunciar cualquier tipo de discriminación y vulneración de Derechos Constitucionales, con el cual, se podrá la Constitución respalda los Derechos laborales mediante el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidades.

Se recomienda fomentar ante las entidades públicas y privadas, que todos los ciudadanos tienen Derecho a trabajar en cualquier actividad que puedan ejecutar según las capacidades e intelectualidades que las personas con discapacidad lo pueden hacer, es por ello que se requiere a estas personas con discapacidad alzar la voz y reclamar públicamente si están siendo vulnerados y discriminados ante cualquier situación, sea tanto personal como laboral.

Realizar cambios internos por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, para que puedan dar la accesibilidad a las personas con discapacidad, ya que son de atención prioritaria y esto es un Derecho que mediante la Ley Orgánica de los Servicios Públicos y la Ley Orgánica de personas con discapacidad, estos ciudadanos tiene el Derecho a ser contratados sin mirar las condiciones física o intelectuales, ya que muchos guarandeños tienen altos niveles de estudio y no es justo que no exista apoyo de las entidades públicas.

7. Bibliografía

- Asamblea Nacional. (2012). *Ley Organica de Discapacidades*. Quito. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Ayala, L., Tene, B., & Coronel, M. (2019). *El derecho de las personas con discapacidad a las accesibilidades de bienes y servicios en toda obra pública o privada en la ciudad de Riobamba*. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación.: <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1771/1023>
- Biel Portero, I. (2011). *Los derechos Humanos de las personas con discapacidad*. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31004.pdf>
- Cabezas Mejía, E. D., Andrade Naranjo, D., & Torres Santamaría, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la investigación científica*. Sangolquí: Primera Edición. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Carbonell, M., Rodríguez Zepeda, J., García Clark, R., & Gutiérrez López, R. (2007). *Discriminación, Igualdad y Diferencia Política*. México. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/27899.pdf>
- Carlos Felipe Law Firm. (2020). *¿Qué es una Sentencia?* <https://fc-abogados.com/es/que-es-una-sentencia/>
- CEUPE Magazine. (2021). *Nociones básicas del derecho laboral*. <https://www.ceupe.com/blog/nociones-basicas-del-derecho-laboral.html>
- Código del Trabajo. (2018). *Derechos de las personas con Discapacidad*. Chile.
- Consejo Nacional de Planificación. (2017). *Toda una Vida. Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021*. Quito: Primera Edición. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_ecuador_0244.pdf
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2021). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral*. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/ley-organica-para-la-justicia-laboral/>

- Estado Ecuatoriano. (2011). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Quito. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- FUDE. (2022). *Qué es el Derecho Laboral*. Obtenido de <https://www.educativo.net/articulos/ques-es-el-derecho-laboral-620.html>
- Fundación de Ayuda en Acción. (2018). *Qué es la igualdad de género? ¿En qué consiste?* <https://ayudaenaccion.org/blog/mujer/igualdad-de-genero/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Naciones%20Unidas%2C%20la%20igualdad,las%20ni%C3%B1as%20y%20los%20ni%C3%B1os%E2%80%9D>.
- García Tamayo, R., Soler Lahittebignott, M. D., & Latorre Artega, S. (2018). *La investigación científica y el método clínico para la formación del profesional de la salud*. <https://www.eumed.net/libros/1703/metodo-sistemico.html#:~:text=EI%20M%C3%A9todo%20Sist%C3%A9mico%20Estructural%20Funcional%20expresa%20la%20I%C3%B3gica%20o%20sucesi%C3%B3n,la%20Teor%C3%ADa%20General%20de%20Sistemas>.
- Hidalgo Díaz, D. A. (2013). *Diseño de un Centro de Rehabilitación pra discapacitados físicos en el Valle de los chillos*. Quito. http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/13651/1/51067_1.pdf
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2019). *Inclusión laboral*.
- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación social cuantitativa*. Barcelona: Primera Edición. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
- Lozano, J. (2021). *Los tipos de discapacidad en el empleo y sus características*. <https://vivva.es/tipos-discapacidad-empleo/>
- Márquez Ortiz, L. E., Cuétara Sánchez, L. M., Cartay Angulo, R. C., & Labarca Ferrer, N. J. (2020). *Desarrollo y crecimiento económico: Análisis teórico desde un enfoque cuantitativo*. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063104020/html/>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Manual de Buenas prácticas para la Inclusión Laboral de personas con Discapacidad*. Quito. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>

- Ministerio de Salud Pública. (2021). *Dirección Nacional de Discapacidades*.
<https://www.salud.gob.ec/direccion-nacional-de-discapacidades/#:~:text=se%20considera%20persona%20con%20discapacidad,ejercer%20una%20o%20m%C3%A1s%20actividades>
- Ministerio de Trabajo. (2022). *Trabajo Decente*. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/promocion-de-la-organizacion/trabajo-decente>
- Morales, M. E. (12 de 02 de 2020). *Vulneración de los derechos de las personas con discapacidad a causa de la ineficiente aplicación de la normativa vigente*. Quito. Repositorio Universidad Central del Ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/6071/1/T-UC-0013-Ab-142.pdf>
- Nicomedes Teodoro, E. N. (2020). *Tipos de Investigación*.
<https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- O'Reilly, A. (2007). *Derecho al Trabajo decente de las personas con discapacidades*. España: Primera Edición.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_091966.pdf
- Office of Research Integrity. (2021). *Módulo 4: Métodos de Recaudación de Información - Sección 1*. <https://ori.hhs.gov/m%C3%B3dulo-4-m%C3%A9todos-de-recaudaci%C3%B3n-de-informaci%C3%B3n-secci%C3%B3n-1>
- Palacios Zambrano, V. D. (2021). *La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad. Un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos*. Quito.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8021/1/T3472-MDC-Palacios-La%20estabilidad.pdf>
- Periódico UNAL. (2021). *¿Qué son las leyes y por qué es importante respetar su constitucionalidad?* <https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/que-son-las-leyes-y-por-que-es-importante-respetar-su-constitucionalidad/>

- Presidencia de la República del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP*. Quito.
<https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>
- Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Bogotá. Revista Escuela de Administración de Negocios:
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- S.N. (2017). *Tipos y Niveles de Investigación* . <http://devnside.blogspot.com/2017/10/tipos-y-niveles-de-investigacion.html>
- Sanaguano , F. (12 de 04 de 2017). “*El Derecho Constitucional al trabajo de las personas con discapacidad, y su incidencia en la contratación de trabajadores en la Universidad Nacional de Chimborazo durante el año 2015.*”. Repositorio Universidad Nacional de Chimborazo: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4492/1/UNACH-EC-FCP-DER-2017-0124.pdf>
- Soto, M., Salazar, S., & Trejo, A. (2004). *Violación del derecho constitucional al trabajo de las personas con discapacidad en relación al artículo 24 de la ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad*. El Salvador. Repositorio Universidad del El Salvador: <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/17961/1/50102613.pdf>
- Tamayo, C., & Siesquén, I. S. (2022). *Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos*.
<https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/22.pdf>
- Torres, G. (2018). *Derecho a la igualdad ante la Ley, la no Discriminación y Acciones Positivas*. Chile.
- Troncoso Pantoja, C., & AmayaPlacencia, A. (2017). *Entrevista: guía práctica para la recolección de datos*. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf>
- Unión interparlamentaria y Naciones Unidas. (2016). *Derechos Humanos*.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HandbookParliamentarians_SP.pdf

- UNIR (Universidad Internacional de la Rioja). (2022). *¿En qué consiste el Derecho Laboral y cuál es su ámbito de aplicación?* <https://www.unir.net/derecho/revista/derecho-laboral/>
- Vallejo, M. (2002). *El diseño de investigación: una breve revisión metodológica*. México. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-99402002000100002
- Villabella Armengol, C. M. (2020). *Los métodos en la investigación Jurídica .Algunas Precisiones*. México. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6226/12a.pdf>
- Vulneracion de Derechos, CASO No. 108-14-EP (Corte Constitucional 09 de 06 de 2020). <https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/sentenciaCC108-14-EP.pdf>
- Vulneración de Derechos, Sentencia No. 1342-16-EP/21 (Corte Constitucional 23 de 06 de 2021). http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhenBldGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOidjOGIwNzhjMC04ZDI4LTQzMzYtYWlyNC1mZjIwMzJiZWQ1ZDQucGRmJ30=

8. Anexos

8.1. Anexo 1. Encuesta

Universidad Estatal de Bolívar Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas Carrera de Derecho

Encuesta aplicada a los miembros que conforman la asociación de personas con discapacidad del cantón Guaranda.

Objetivo: establecer si dentro del Gobierno Municipal del Cantón Guaranda se vulnera el Derecho laboral en contra de las personas con Discapacidad.

Instrucción: Lee cada una de las preguntas y marque la respuesta que considera acertada.

GENERO:

1. ¿Cree usted que el Gobierno Municipal del Cantón Guaranda cuenta con un adecuado equipamiento e infraestructura para que las personas con discapacidad puedan ejecutar un correcto desempeño laboral dentro de sus instalaciones?

- a) Si
- b) No

2. ¿Cree usted que existe discriminación hacia las personas con discapacidad en sus respectivas áreas de trabajo dentro de Gobierno Municipal de Cantón Guaranda?

- a) Si
- b) No

3. ¿Está de acuerdo que el Gobierno Municipal del cantón Guaranda cuente con personal de grupo de alto riesgo (personas con discapacidad)?

- a) Si
- b) No

4. ¿Ha sufrido usted algún tipo de discriminación laboral?

- a) Si
- b) No

5. ¿Considera usted que durante la nueva administración del actual alcalde se ha respetado el derecho a la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Municipal del cantón Guaranda?

- a) Si
- b) No

Gracias por la información

8.2. Anexo 2. Entrevistas

Alcalde De Guaranda

Universidad Estatal de Bolívar Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas Carrera de Derecho

Entrevista al señor alcalde de la Municipal del Cantón Guaranda

Objetivo: Obtener información clara y precisa con el fin de determinar si se está cumpliendo o se está vulnerando el derecho laboral de las personas con discapacidad dentro del Gobierno Municipal del Cantón Guaranda.

- ¿Dentro del gobierno municipal del Cantón Guaranda existe alguna reglamentación con respecto al trato de personas con discapacidad?
- ¿El personal con discapacidad que se encuentra laborando en esta institución, se encuentra ejecutando acciones laborales de acuerdo a sus potencialidades en el área que se les designa siempre, respetando el tipo de discapacidad que los limita?
- ¿Se siente motivado al trabajar con una persona con discapacidad?
- ¿Qué medidas ha optado el gobierno Municipal del Cantón Guaranda con el fin de mejorar las políticas a la concesión de los derechos y garantías de las personas con discapacidad?
- ¿Qué recomendaciones brindaría para una adecuada inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas?

Universidad Estatal de Bolívar Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Derecho

Entrevista al director de Talento Humano

Objetivo: Evidenciar si la Municipalidad del Cantón Guaranda por medio de su personal Administrativo ejecuta y promueve dichas acciones laborales a favor del personal con capacidades diferentes que laboran dentro de sus instalaciones, para garantizar su integridad como lo establece la ley vigente.

- ¿La municipalidad del Cantón Guaranda dentro de su administración pública cumple con el 4% del personal con capacidades diferentes laborando como lo establece la ley?
- Está de acuerdo que se debe respetar el derecho Laboral de las personas con discapacidad tanto en el sector público como privado.
- El Gobierno Autónomo de descentralizado de Cantón Guaranda a ejecutado dentro de sus instalaciones e infraestructura mejoras para que tanto personal administrativo como ciudadanos con discapacidad tenga una mayor facilidad al momento de su ingreso sus instalaciones.
- Dentro de las acciones tomadas por la Municipalidad del Cantón Guaranda se ha buscado ejecutar lineamientos y parámetros para que tengan una buena convivencia laboral tanto personas con discapacidad como personas sin ningún impedimento físico.
- Considera factible que se debe erradicar la vulneración del Derecho a laborar de las personas con discapacidad y brindarles las mismas oportunidades como lo establece la ley.

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

**Entrevista al presidente de la asociación de personas con discapacidad del Cantón
Guaranda.**

Objetivo: recabar y obtener información en base a las acciones tomadas en respecto a la igualdad de derechos y obligaciones a las personas con discapacidad.

- Como representante de la asociación de personas con discapacidad del cantón Guaranda concuerda que se debería insertar a personas con capacidades diferentes dentro de las instituciones públicas y privadas. ¿Por qué?
- Como presidente de la asociación de personas con discapacidad del cantón Guaranda considera que se debería establecer por parte de la municipalidad nuevos lazos que permitan ejecutar proyectos laborales en beneficio de las personas con discapacidad perteneciente a nuestro cantón.
- Como presidente de la asociación de personas con discapacidad considera que por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda se cumple con la infraestructura adecuada para que una persona con discapacidad ejecute las acciones laborales que se le hayan encargado.
- Considera que la actual administración pública municipal debería brindar mayor atención a la inserción laboral de personas con discapacidad dentro de dicha institución y dando así un mayor cumplimiento a la ley establecida vigente.
- Como presidente de la asociación de personas con discapacidad considera que la municipalidad del cantón Guaranda dentro de su administración debería abrir nuevas plazas de empleo dirigidas especialmente para los grupos vulnerables (personas con discapacidad).

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

ENTREVISTA REALIZADA AL JUEZ DE LA UNIDAD LABORAL

Objetivo: obtener información con el fin de determinar si se han registrado casos en los que haya existido algún tipo de vulneración en contra de personas con discapacidad o grupos prioritarios.

- ¿Emita un criterio sobre los derechos constitucionales al trabajo de las personas con discapacidad?
- ¿Durante el tiempo que lleva ejecutando sus acciones laborales como o jueza considera que ha existido vulneración de derechos laborales dentro del Gobierno Municipal del cantón Guaranda en contra de las personas con Discapacidad o de los diferentes grupos prioritarios?
- ¿En base a su experiencia laboral concuerda que tanto en el sector público como privado se ha vulnerado el derecho a laborar de las personas con discapacidad durante estos últimos años?
- ¿Considera que dentro de los diversos procesos de inserción laboral a los distintos puestos públicos y privados por parte de la página oficial socio empleo se ha tomado en cuenta las bases preferenciales establecidas a favor de los grupos prioritarios dentro de dichos concursos?
- ¿Está de acuerdo que las personas con discapacidad están en la obligación de denunciar cualquier tipo de irregularidad que se pueda presentarse tanto en entidades públicas como privadas al momento de que estas ejecutan cualquier tipo de contratación de personal?

8.3. Anexo 3. Fotografías del Caso de Estudio.



