



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA**

TEMA:

**“LOS RIESGOS LABORALES EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN
GUARANDA, AÑO 2021”**

AUTOR:

DAVID ALEJANDRO ROMERO VELASCO

TUTORA:

DRA. KARINA RUIZ ABRIL

GUARANDA-ECUADOR

2023


CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, **Dra. Karina Ruiz Abril**, Tutora de la modalidad de Proyecto de Investigación, designado por el Consejo Directivo de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar; al tenor de lo previsto en el Reglamento de la Unidad de Titulación; tengo a bien **CERTIFICAR:**

Que el Señor, **David Alejandro Romero Velasco**, ha desarrollado su proyecto de titulación cumpliendo con las sugerencias y observaciones realizadas por la suscrita tutora a su trabajo de proyecto de investigación que tiene por tema: **“LOS RIESGOS LABORALES EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA, AÑO 2021”**, el mismo que cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad, siendo de su propia autoría por lo que tengo a bien apropiar el mismo y autorizar su presentación para la obtención de su calificación por parte del tribunal de calificación respectivo.

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

Atentamente,



Dra. Karina Ruiz Abril

Tutora

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA



Yo, **David Alejandro Romero Velasco**, Egresado de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: **“LOS RIESGOS LABORALES EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA, AÑO 2021”** fue realizado con las tutorías de la Dra. Karina Ruiz Abril, siendo un trabajo de mi autoría, dejando a salvo el criterio de terceros que son citados a lo largo del desarrollo del presente estudio jurídico y doctrinario del proyecto de investigación, en tal virtud eximo a la Universidad y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Atentamente,

David Alejandro Romero Velasco
Autor

ESCRITURA NUMERO: 20230205002P00023

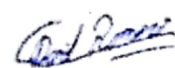
DECLARACION JURAMENTADA

QUE OTORGA: DAVID ALEJANDRO ROMERO VELASCO

CUANTIA: INDETERMINADA

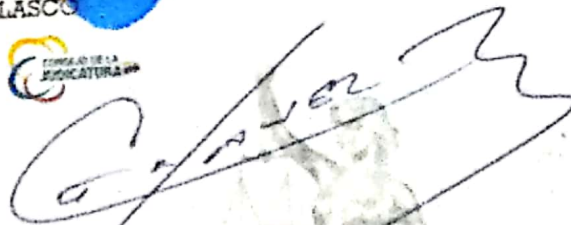
DI: (2) COPIAS

En San Miguel de Bolívar, en la República del Ecuador, hoy día viernes trece de enero del año dos mil veintitrés, ante mí **DOCTOR TELMO ELÍAS YÁÑEZ OLALLA NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN**, comparece con plena capacidad, libertad y conocimiento, el señor **DAVID ALEJANDRO ROMERO VELASCO**, de estado civil soltero, de ocupación estudiante, domiciliado en las calles Pedro Carbo y Alfredo Coloma, del cantón San Miguel, de la provincia Bolívar, número de teléfono: cero nueve seis siete uno seis cero cinco tres tres, correo electrónico: davidalejandroromero@otlook.com. El compareciente declara ser de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, legalmente capaz para contratar y obligarse, a quien de conocerlo doy fe, en virtud de haberme presentado su respectivo documento de identidad. Advertido el compareciente por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura así como examinado que fue de que comparece al otorgamiento de esta escritura sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción y conocedor de las penas del perjurio y la gravedad del juramento, me pide que eleve a escritura pública el contenido de la declaración juramentada contenida en los siguientes términos: Yo, **DAVID ALEJANDRO ROMERO VELASCO**, egresado de la Carrera de Derecho, de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro: Que los criterios e ideas emitidas en el presente proyecto de investigación titulado: "LOS RIESGOS LABORALES EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON GUARANDA, AÑO 2021" previo a la obtención del título de Abogado, son exclusivamente de mi autoría. Declaración que la realizo para los fines legales pertinentes. - HASTA AQUI la declaración juramentada, que el compareciente acepta en todas y cada una de sus partes; y, leída que le fue al compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporado en el protocolo de esta Notaría, de todo cuanto doy fe.-


DAVID ALEJANDRO ROMERO VELASCO

C.C. 080143740-6





DOCTOR TELMO ELIAS YANEZ OLALLA
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR
Notaría Segunda
SAN MIGUEL DE BOLÍVAR



DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mi madre y hermanos que fueron el apoyo fundamental.

David Alejandro Romero Velasco

AGRADECIMIENTO

Quiero Agradecer de manera muy especial a mi tutora como es la Dra. Karina Ruiz Abril, quien por su sabiduría y conocimiento fue una guía muy importante en el desarrollo de este trabajo.

David Alejandro Romero Velasco

TÍTULO

**LOS RIESGOS LABORALES EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN
EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN
GUARANDA, AÑO 2021**

ÍNDICE

PORTADA.....	
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	I
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO	IV
TÍTULO	V
ÍNDICE.....	VI
RESUMEN	X
GLOSARIO DE TÉRMINOS	XI
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPÍTULO I	1
PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema	3
1.3 Objetivos de la investigación.....	4
1.4 Justificación	5
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes	6
2.2 Fundamentación teórica.....	9
2.2.1 Concepto de discapacidad.....	9
2.2.2 Tipos de discapacidad	9
2.2.3 Las personas con discapacidad	12
2.2.4 Derechos de las personas con discapacidad.....	13
2.2.5 Los riesgos laborales.....	15
2.2.6 Prevención de riesgos laborales.....	17

2.2.7 El derecho al trabajo	18
2.2.8 El derecho al trabajo para las personas con discapacidad	19
2.2.9 Falta de prevención de los riesgos laborales en los trabajadores con discapacidades en el GAD Municipal de Guaranda	21
2.3 Hipótesis	25
2.4 Variables.....	25
CAPÍTULO III.....	26
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO	26
3.1 Ámbito de Estudio	26
3.2 Tipo de investigación	26
3.3 Nivel de investigación	27
3.4 Método de la Investigación.....	27
3.5 Diseño de la investigación	28
3.6 Población y muestra.....	28
3.7 Técnicas e instrumentos para la obtención de datos	29
3.8 Procedimiento de recolección de datos.....	29
3.9. Técnicas de procedimiento, análisis e interpretación de datos	29
CAPÍTULO IV	30
RESULTADOS	30
4.1 Presentación de resultados	30
4.2 Beneficiarios	38
4.3 Impacto de los resultados.....	38
4.4 Transferencia de resultados.....	38
CONCLUSIONES	39
RECOMENDACIONES.....	40
BIBLIOGRAFÍA	41
Anexos	45

Índice de Tablas

Tabla No. 1.....	30
Tabla No. 2.....	31
Tabla No. 3.....	32
Tabla No. 4.....	33
Tabla No. 5.....	34
Tabla No. 6.....	35
Tabla No. 7.....	36
Tabla No. 8.....	37

Índice de Gráficos

Gráfico No. 1	30
Gráfico No. 2	31
Gráfico No. 3	32
Gráfico No. 4	33
Gráfico No. 5	34
Gráfico No. 6	35
Gráfico No. 7	36
Gráfico No. 8	37

RESUMEN

La presente investigación aborda el tema de los riesgos laborales de las personas con discapacidad que laboran dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda en el año 2021, las personas con discapacidad poseen derechos fundamentales que les asisten en todos los ámbitos, de modo que en el ámbito laboral no es la excepción, puesto que los mismos deben desarrollar sus actividades dentro de un ambiente adecuado de acorde a sus capacidades; el presente proyecto de investigación desarrolla un análisis de los derechos que poseen los trabajadores con discapacidad frente los riesgos laborales a los que pueden llegar a enfrentar en el desarrollo de sus labores cotidianas, esta investigación se justifica, debido a que la misma posee información teórica y jurídica importante que resalta la importancia del respeto a los derechos de las personas con discapacidad que se encuentran ejerciendo su derecho al trabajo. El presente estudio se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo que permitió la recolección de datos para luego los mismos ser analizados y así corroborar la hipótesis establecida, la investigación de campo se desarrolló en el GAD Municipal del cantón Guaranda donde se aplicó la técnica de la encuesta a treinta trabajadores de dicha entidad permitió obtener información fehaciente. Como resultado de la investigación se determina que no existe la debida capacitación y programas por parte de la entidad pública respecto a la prevención de riesgos laborales en el desarrollo de sus actividades.

Palabras Clave: Ambiente seguro, Discapacidad, Prevención, Riesgos laborales, Seguridad.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Accidente laboral: Es un suceso que se desarrolla de forma imprevista en el transcurso de las actividades laborales, por lo general ocasiona algún tipo de lesión o incapacidad que le impide continuar con el desarrollo de las actividades laborales. (Fernández, 2008, pág. 18)

Capacitación: Conjunto de actividades orientadas a ampliar los conocimientos y habilidades del personal que labora en una determinada institución con la finalidad de desarrollar sus capacidades, esto permite que los trabajadores pueden desempeñar sus funciones de forma más idónea.

Discapacidad: La discapacidad es una situación que impide la interacción física o psíquica del ser humano, esto debido a la afección producida en el cuerpo o la parte mental de la persona, se caracteriza por limitar en cierta medida las diferentes actividades que una persona común realiza a diario. (Padilla, 2010, pág. 381).

Doble vulnerabilidad: Es una situación en la cual un determinado grupo de personas por su condición física o psíquica pueden verse desprotegidas, es por ello que las personas que se encuentran en esta condición gozan de varias garantías constitucionales para evitar la vulneración a sus derechos fundamentales.

Persona con discapacidad: “Las personas con discapacidades incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales (como de audición o visión) a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”. (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, 2011)

Prevención: Se define como una medida destinada a la prevención de algún tipo de siniestro o la aparición de algún tipo de enfermedad como consecuencia del desarrollo de una determinada actividad, la prevención tiene como objetivo evitar la incidencia de algún tipo de enfermedad. (Julio, 2011, pág. 12).

Riesgo laboral: Conjunto de factores físicos, psíquicos, ambientales y sociales que actúan sobre el trabajador produciendo algún tipo de enfermedad o discapacidad, es un suceso que por lo general puede poner en peligro a los trabajadores y empleadores de

una determinada empresa o institución, puede provocar algún tipo de daño físico psicológico. (Badía, 2003, pág. 20).

Seguridad laboral: Es una disciplina preventiva que se caracteriza por evitar la producción de algún tipo de accidente laboral, en definitiva, es un conjunto de técnicas que tienen por objetivo eliminar el riesgo que puede llegar a producirse en el desarrollo de las actividades laborales. (Bestraten, 2020, pág. 26).

Trabajador: Todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero; el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo. (Cabanellas, 2012, pág. 313).

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación está dirigido al personal con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, dado que cierta parte de los trabajadores en el desarrollo de sus actividades laborales se enfrentan a diario a varios riesgos que pueden perjudicar su integridad física y moral, en este sentido la investigación se centra en determinar si existe la capacitación adecuada que permita a los trabajadores con discapacidad actuar con prudencia en el desarrollo de sus actividades laborales.

Con la vigencia de la Constitución del 2008 se desarrolló varios derechos que asisten a las personas con discapacidad, en este sentido ha permitido que muchas de las personas que sufren de algún tipo de discapacidad pueden acceder a un nivel de vida adecuado y principalmente desarrollar actividades laborales de forma normal como cualquier persona, siendo el derecho al trabajo para las personas con discapacidad uno de los más importantes para acceder a un nivel de vida digna donde sus necesidades básicas puedan ser cubiertas de forma íntegra de acorde a los lineamientos establecidos en el derecho al Buen Vivir.

La Constitución de la República ha establecido que las personas con capacidades especiales gozarán de una atención prioritaria y especial en el ámbito público y privado, en este sentido el Estado será el garantista para adoptar mecanismos que aseguren el ejercicio pleno de sus derechos, por lo que todas las entidades estatales y del sector público están obligadas a desarrollar en el ámbito de sus competencias normativas encaminadas a garantizar el derecho de las personas con discapacidad, de la misma manera el Código de Trabajo ha desarrollado los lineamientos necesarios para garantizar el derecho al trabajo a las personas con discapacidad; por lo cual es necesario que todos los sectores donde laboran personas con discapacidad establezca programas enfocados en la prevención de riesgos de acorde a lo previsto en el ordenamiento jurídico.

Los riesgos laborales por lo general son peligros existentes que se encuentran en el desarrollo de las actividades laborales y pueden provocar accidentes o cualquier tipo de siniestros que afecten directamente al trabajador en su integridad física o psíquica, cualquier trabajador dependiendo del ambiente en el que se encuentre siempre estará

expuesto a algún tipo de riesgo que pueda afectar su salud, de modo que las personas con discapacidad por su estado de vulnerabilidad son más susceptibles de sufrir algún tipo de accidente laboral.

En el presente proyecto de investigación se encontrará información fidedigna sobre los derechos que asisten a las personas con discapacidad y los riesgos laborales a los que se exponen en el desarrollo de sus actividades cotidianas dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, para el desarrollo de esta investigación se realizó un estudio de campo en el que se aplicó la técnica de la encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Municipal del cantón Guaranda.

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En el Ecuador, al no poseer una cultura de seguridad laboral, se han presentado varios de los inconvenientes con respecto a los trabajadores con discapacidad de entidades públicas y privadas, llegando así a ocasionar enfermedades profesionales, incidentes e incluso accidentes fatales que dejan a varias de las familias ecuatorianas sin sus seres queridos, y a las organizaciones con deudas que tardan años en ser pagadas. En la provincia de Bolívar se muestran distintas estadísticas sobre accidentes y enfermedades profesionales, las cuales ponen en presión a las entidades, ya que están en la obligación de contratar un técnico de seguridad, quien mantenga un control diario, semanal, mensual de los trabajadores con el fin de velar la integridad de la empresa.

La Constitución de la República establece que las personas con capacidades especiales recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, además que el Estado adoptará a su favor medidas que aseguren la garantía del pleno ejercicio de sus derechos. Bajo esta premisa, es de mucha importancia que el Estado cumpla con el mandato constitucional, para ello debe diseñar y desarrollar en el ámbito de sus competencias normativas encaminadas a garantizar los derechos de este grupo de personas de atención prioritaria. Si bien, nuestra Constitución, como también el Código del Trabajo garantizan el derecho al trabajo de las personas discapacitadas, no es menos cierto que para el caso de conflictos que se deriven por la suscripción de los contratos individuales de trabajo, no establecen normativas encaminadas a cumplir con el mandato constitucional, como es el de recibir atención prioritaria y especializada.

En la Constitución, en el artículo 33 se ha establecido el derecho al trabajo estableciéndose que:

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 (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En el artículo 347 del Código del Trabajo se encuentran establecidos los riesgos del trabajo siendo disponiéndose:

Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes (Código del Trabajo, 2005).

La problemática de la vulneración de derechos en los trabajadores es latente en el ámbito ecuatoriano, lamentablemente el sector público ecuatoriano no se respetan las normativas vigentes para la prevención de accidentes laborales y así disminuir el riesgo de los mismos, por otro lado, existen leyes de inclusión laboral en el Estado ecuatoriano, pero que son aplicadas parcialmente, de aquí que la problemática se duplica en cuanto a la vulneración de derechos de las personas con discapacidad en relación con los riesgos laborales.

Según la investigación de Valencia y García, (2020) se menciona que en la actualidad las instituciones buscan estrategias para que los trabajadores conozcan sobre riesgos laborales y las medidas de prevención adecuadas al momento que realizan sus actividades. Con la creación de normativas de seguridad y salud laboral a escala internacional, Ecuador ha venido adaptando este tema a su legislación, con ello, se obligó a las empresas que cuentan con más de cien trabajadores a incorporar unidades de seguridad y salud ocupacional, de manera que se proteja la integridad y seguridad de los trabajadores de acuerdo al Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.

Por otra parte, según investigación de Pantoja, Vera, & Avilés, (2017) para una correcta prevención de los riesgos laborales, se requiere, primero, evaluar los posibles riesgos e incumplimientos que puedan estar ocurriendo en los diferentes puestos de trabajo de una organización y luego se debe eliminar los riesgos que sean evitables y minimizar los no evitables para tener un ambiente de trabajo adecuado y seguro.

La problemática se justifica plenamente debido a que a base de un análisis jurídico adecuado se puede proponer reformas que complementen la preservación de los

derechos de las personas con discapacidad en cuanto a los riesgos laborales, esta temática es de total actualidad debido a que los temas inclusivos han tomado matices de gran impacto y se han generado políticas gubernamentales para estimularlas, pero no se ha pensado todavía en los riesgos laborales para personas con discapacidad.

Es por ello que se realizara la investigación jurídica dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guaranda, Provincia de Bolívar, para que sea parte de estos cambios, con la finalidad de que todas las personas con discapacidad que laboran en la entidad, tengan el conocimiento y el derecho a conocer que deben desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y seguro, esto en función de su bienestar como parte sustancial de la integridad física, mental y evitar los riesgos laborales, de acorde a lo que establece la Constitución de la República y la ley.

1.2 Formulación del problema

¿La falta de normativa interna y capacitación sobre la prevención de riesgos laborales a los trabajadores con discapacidad dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, violenta sus derechos laborales?

1.3 Objetivos de la investigación

Objetivo General

Desarrollar una investigación crítica jurídica de los riesgos laborales en las personas con discapacidad dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda en el año 2021.

Objetivos Específicos

- Analizar la normativa jurídica aplicable a favor de las personas con discapacidad.
- Establecer si las personas con discapacidad ejecutan sus labores en un ambiente apropiado seguro.
- Identificar la falta de capacitación sobre la prevención de riesgos laborales en los trabajadores con discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

1.4 Justificación

El Estado, desde la Constitución de la República del Ecuador, garantiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad, permitiendo que puedan acceder a un nivel de vida adecuado, para lo cual el lugar donde presenten sus servicios laborales debe prestar todas las facilidades y sobre todo la capacitación ante cualquier tipo de riesgo laboral que puedan llegar a sufrir.

La investigación desarrollada es muy importante y fundamental, debido a que existen muchos factores que inciden para la producción de riesgos laborales en las personas con discapacidad que laboran en las distintas instituciones públicas y privadas, a pesar de que la Constitución de la República del Ecuador y la Ley determinan de manera exacta cuáles son los derechos que asisten a las personas con discapacidad, entre estos como resguardar su integridad física en el desarrollo de las actividades laborales, esto no es del todo aplicado a favor de las personas con discapacidad.

Es un tema de actualidad, debido a que no existen investigaciones enfocadas a la prevención de los riesgos laborales a los que están expuestos muchos de los trabajadores que poseen algún tipo de discapacidad, en la presente investigación se describe información relevante que logra determinar la importancia de la prevención de los riesgos laborales.

La investigación se justifica porque desarrolla una investigación crítica jurídica de los riesgos laborales, qué pueden llegar a sufrir las personas que poseen algún tipo de discapacidad frente a los derechos fundamentales que asisten a toda persona con capacidades especiales en el desarrollo de las actividades laborales.

La investigación se realiza en una de las instituciones públicas cómo es el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, donde existe un porcentaje de trabajadores con discapacidad que realizan actividades de campo como el mantenimiento del alcantarillado, servicio de agua potable y limpieza de las calles exponiéndose a ciertos peligros que por su condición puede ser susceptibles de sufrir algún tipo de accidente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

El concepto de discapacidad ha experimentado una extraordinaria evolución a lo largo de nuestra historia. Remontándonos muy atrás en el tiempo, en las culturas antiguas se asociaba a intervenciones de poderes sobrehumanos o castigos divinos, siendo una condición que generaba rechazo y aislamiento. Por fortuna, esta concepción fue cambiando paulatinamente. En el siglo XV la discapacidad se seculariza y aparecen las primeras instituciones denominadas manicomiales, como su propio nombre indica, desde un punto de vista discriminatorio, segregador y estigmatizante (Gil, 2018).

Ya en los albores del siglo XX se comienza a percibir la discapacidad desde un enfoque asistencial, el Estado se implica y se crean los primeros centros de educación especial, pero desde una perspectiva excesivamente paternalista, que refuerza la dependencia y las actitudes de discriminación social y laboral, esta mayor tendencia a la protección se ve reforzada tras la II Guerra Mundial, con la aparición de numerosas discapacidades sobrevenidas por primera vez, algunas personas con discapacidad son consideradas héroes

Así, en la segunda mitad del siglo XX se empiezan a forjar los primeros lobbies, asociaciones formadas por personas con discapacidad y sus familias que se unen para defender sus derechos. Poco a poco, las personas con discapacidad van empoderándose y adquiriendo más presencia en la agenda política, aunque el camino por recorrer es aún inmenso. Con el agotamiento del Estado Liberal en América Latina a finales del siglo XX, el Estado Social ha tomado fuerza y con él, el reconocimiento de los derechos denominados sociales, como resultado de este fenómeno, en la América Latina contemporánea, sobre todo en los países que forman parte del nuevo constitucionalismo andino, los derechos de los históricamente menos favorecidos, se han venido reconociendo como una medida de reparación por tantos años de descuido por parte del Estado (Bresser, 2016, pág. 1).

Sin embargo, no es hasta la entrada en el segundo milenio década del 2000 cuando comienza a abandonarse la perspectiva asistencial y paternalista, que concibe a la persona con discapacidad como dependiente, inactiva e improductiva,

para evolucionar hacia un nuevo enfoque en el que la persona con discapacidad cuenta con habilidades, competencias, recursos y potencialidades, si se le brindan los apoyos necesarios.

En el año 2001, la Organización Mundial de la Salud (OMS) establece una definición de discapacidad que supone un antes y un después, el término discapacidad engloba al de deficiencia, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación de esta forma, la discapacidad no es sólo una condición de salud propia de la persona, sino el resultado de la interacción entre las limitaciones humanas y el medio en el que nos desenvolvemos, se reconoce el contexto social como factor determinante en la discapacidad de una persona (Palacios, 2008, pág. 232).

Para el año 2006, la ley ecuatoriana en tema de discapacidad era una de las más completas y desarrolladas de Latinoamérica, sin embargo, la población con discapacidad de nuestro país todavía se encontraba social y políticamente marginada, enfrentando constantemente la violación de derechos fundamentales como el derecho a la salud, a la educación, y al trabajo. Frente a esta realidad, las cinco Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad, que representan a un total aproximado de 32.000 personas, ejecutaron desde ese mismo año una propuesta para promover el ejercicio de los derechos políticos y laborales de la población con discapacidad.

En este contexto, la Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física que es la coordinadora de la gestión de las cinco federaciones, fue desde un principio la unidad ejecutora de lo que se denominó Servicio de Integración Laboral de las Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad (SIL), se trata de uno de los más exitosos programas de inserción laboral en nuestro país con una gran influencia y proyección a nivel internacional. La finalidad principal de este importante programa es la de exigir el cumplimiento de la Ley Reformativa al Código del Trabajo vigente desde enero del 2006 que dispone la obligatoriedad de contratar a personas con discapacidad en entidades privadas de acuerdo con la siguiente cronología: en el 2006, 1 trabajador de cada 25 personas deberá ser persona con discapacidad en el 2007 1% de los empleados deberán ser personas con discapacidad, en el 2008, 2% de los empleados deberán ser personas con discapacidad, en el 2009, 3% de los empleados deberán ser personas con discapacidad, en el 2010, 4% de los empleados deberán ser personas con discapacidad.

Para este fin se propusieron dos estrategias; como sensibilizar a empleadores públicos y privados para promover la inserción laboral de personas con discapacidad; y la otra destinada a fortalecer y ampliar el trabajo que llevan adelante los SIL existentes. Estrategias que son operativizadas por actividades de promoción, orientación, sensibilización, monitoreo y capacitación formal y alternativa. El sector público se rige, en esta materia, por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), la que determina una diferente escala de inserción (2011 2%, 2012 3% y a partir del año 2013 es del 4%.

El caso de las personas con discapacidad en el Ecuador, ha sido quizás, el hito más visible, no solo en el nuevo constitucionalismo latinoamericano, sino en el mundo entero, de cómo el nuevo modelo de Estado, en el caso del Ecuador, un Estado constitucional de derechos y justicia, juega un rol fundamental en la vigencia plena de los derechos de las personas con discapacidad. Siendo el modelo de Estado y la Constitución de la República, de Montecristi que entra en vigencia en el año 2008, referentes a nivel mundial, de garantía y vigencia plena de los derechos de las personas con discapacidad.

Es importante recalcar que en nuestro país se ha hecho avances importantes en el campo legislativo, es así que, en el año de 1992, se creó el Consejo Nacional para las Discapacidades CONADIS con el ánimo de llevar a cabo los procesos de inclusión social, económica y cultural de las personas con discapacidad, organismo que en el 2012 cambia al nombre de Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Este se basa en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, en Ley 42 de 27 de agosto de 1999 sobre Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad y en la Ley 23 de 28 de junio de 2007 (Valdivieso & Lalama, 2017, pág. 390).

Finalmente se aprueba la Ley Orgánica de Discapacidades que fue publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 796 el 25 de septiembre del 2012, mediante la Legislación de la Asamblea Nacional examinando las disposiciones de la Constitución Política de la República del Ecuador esta normativa tiene como finalidad, legislar en el ámbito de atención prioritaria para que ninguna persona con capacidades especiales pierda sus derechos encargándose de regular y ejecutar

acciones tendientes a prevenir y atender los problemas de discapacidades y procurar la integración social de las personas con discapacidad (Ayala, Tene, & Coronel, 2019).

2.2 Fundamentación teórica

2.2.1 Concepto de discapacidad

Una discapacidad es una afección del cuerpo o la mente deficiencia que hace más difícil que la persona haga ciertas actividades limitación a la actividad e interactúe con el mundo que la rodea restricciones a la participación, también es conocida como una condición que hace que una persona sea considerada como discapacitada, (Pérez & Merino, 2008), esto quiere decir, que el sujeto en cuestión tendrá dificultades para desarrollar tareas cotidianas y corrientes que, al resto de los individuos, no les resultan complicadas.

Según Hernández, (2004) la discapacidad era entendida como:

Nacer con una discapacidad o adquirirla no debe convertirse en una limitante, que impida el desarrollo y la utilización de las potencialidades de una persona, esto suele ocurrir dentro de la sociedad, que desconoce que los seres humanos discapacitados también tienen derechos, como todos los demás, y los relega a un segundo plano, además como han sido desconocidos y aislados de los demás grupos, y conforman sectores muy reducidos, carecen de poder social, político y económico (pág. 61).

En la actualidad, el término discapacidad no se considera como sinónimo de minusvalía o minusválido; este término tiene una connotación sociocultural, en la cual se considera que las personas, por su limitación, son incapaces de valerse por sí mismas; por lo tanto, se vuelven una carga para su familia y la sociedad.

2.2.2 Tipos de discapacidad

Discapacidad física

Recibe el nombre de discapacidad física o motora a todo aquel tipo de limitación generada por la presencia de una problemática vinculada a una disminución o eliminación de capacidades motoras o físicas, como por ejemplo la pérdida física de una extremidad o de su funcionalidad habitual, este tipo de discapacidad surge en el contexto de problemas medulares, accidentes de tráfico, traumatismo

craneoencefálico, enfermedad médica generadora de limitación física, amputaciones, mal formaciones congénitas o accidentes cerebrovasculares (Castillero, 2018).

Engloba alteraciones corporales que dificultan el movimiento o motricidad, restringiendo la actividad y participación en las actividades cotidianas, la discapacidad física se divide, a su vez, en funcional y orgánica que se refiere a alteraciones que afectan al funcionamiento del sistema neuromuscular y/o esquelético, y que dificultan o limitan el movimiento.

Discapacidad intelectual

La discapacidad intelectual implica una serie de limitaciones en las habilidades que la persona aprende para funcionar en su vida diaria y que le permiten responder ante distintas situaciones y lugares.

La discapacidad intelectual se expresa en la relación con el entorno. Por tanto, depende tanto de la propia persona como de las barreras u obstáculos que tiene alrededor. Si logramos un entorno más fácil y accesible, las personas con discapacidad intelectual tendrán menos dificultades, y por ello, su discapacidad parecerá menor a las demás.

Según Peredo, (2016) la discapacidad intelectual afecta:

A la capacidad global de las personas para aprender y hacer que la gente no logre un desarrollo completo de sus capacidades cognitivas o que se interrumpa, y de otras áreas importantes del desarrollo, tales como la comunicación, el autocuidado, las relaciones interpersonales, entre otras, influyendo en la adaptación al entorno (pág. 107).

A las personas con discapacidad intelectual les cuesta más que a los demás aprender, comprender y comunicarse, en este sentido necesitan mayor protección por parte del Estado a través de sus políticas públicas que generen esa estabilidad a estas personas con discapacidad.

La discapacidad intelectual generalmente es permanente, es decir, para toda la vida y tiene un impacto importante en la vida de la persona y de su familia. Es la referida a las alteraciones en la función intelectual, significativamente por debajo del promedio, dificultando la comprensión o respuesta ante distintas situaciones de la vida diaria.

Discapacidad sensorial auditiva

La discapacidad auditiva es un término amplio que se refiere a la carencia, disminución o deficiencia de la capacidad auditiva total o parcial. Dependiendo del momento en el que se produzca la discapacidad y en función de factores como la adecuación del proceso educativo y/o rehabilitador, podemos encontrar personas que realicen lectura labio-facial y que se comuniquen oralmente, y otras que se comuniquen a través del lenguaje de signos (Shah, 2022).

Existen diversos criterios para clasificar las diferentes tipologías de pérdida auditiva o sordera, según la localización de la lesión, de las causas de la pérdida auditiva, del grado de pérdida auditiva o de la edad del comienzo de la sordera, la discapacidad auditiva la podemos entender como la falta, disminución o pérdida de la capacidad para oír en algún lugar del aparato auditivo y no se aprecia porque carece de características físicas que la evidencien.

Sus causas pueden ser congénita, hereditaria o genética, siendo ésta, la más importante y poco previsible; también se adquiere por problemas de partos anormales, causa fetal o materna; por otitis media y meningitis bacteriana, que producen un deterioro paulatino de la audición o por ruidos de alta intensidad.

Discapacidad sensorial visual

La discapacidad visual es la carencia o afectación del canal visual de adquisición de la información. La discapacidad visual es una condición que afecta directamente la percepción de imágenes en forma total o parcial. La vista es un sentido global que nos permite identificar a distancia y a un mismo tiempo objetos ya conocidos o que se nos presentan por primera vez.

De acuerdo a Arias, (2011) la discapacidad visual es:

La consideración a partir de la disminución total o parcial de la vista, se mide a través de diversos parámetros, como la capacidad lectora de cerca y de lejos, el campo visual o la agudeza visual cuando se habla en general de ceguera o deficiencia visual se está haciendo referencia a condiciones caracterizadas por una limitación total o muy seria de la función visual en uno o varios de esos parámetros medidos. Es decir, se trata de personas que, o bien no ven absolutamente nada, o bien, en el mejor de los casos, incluso llevando

gafas o utilizando otras ayudas ópticas, ven mucho menos de lo normal y realizando un gran esfuerzo de enfoque (Arias, 2011, pág. 27).

Esta pérdida grave de funcionalidad de la visión se va a manifestar, por un lado, en limitaciones muy severas de la persona para llevar a cabo de forma autónoma sus desplazamientos, las actividades de vida diaria, o el acceso a la información. Por otro, en restricciones para el acceso y la participación de la persona en sus diferentes entornos vitales: educación, trabajo, ocio, etc., y que adoptan la forma, no sólo de barreras físicas y arquitectónicas, sino también sociales y actitudinales

Discapacidad psicosocial o mental

El concepto de enfermedad mental resulta difícil de definir de forma unificada, debido a que presenta un alto número de patologías de muy diferente índole, con mayor o menor gravedad, por lo que se debería hablar de cada enfermedad o trastorno de forma individual porque afecta de forma diferente a cada persona.

La discapacidad psicosocial se refiere a las “personas con diagnóstico de trastorno mental que han sufrido los efectos de factores sociales negativos, como el estigma, la discriminación y la exclusión” (Guillen, 2019). La anterior definición, no se limita a mencionar la situación de salud de la persona; su acierto consiste, en hacer notar las deficiencias de una sociedad que estigmatiza, discrimina y excluye. Si bien, se trata de una definición que parte de un aspecto médico, al incorporar y destacar las deficiencias de la sociedad, se hace compatible con el Modelo Social de abordaje de la Discapacidad, pues identifica a todos los tipos de discapacidad que se desarrollan en nuestra sociedad.

2.2.3 Las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad son aquellas personas que, en relación a sus condiciones de salud física, psíquica, intelectual, sensorial u otras, al interactuar con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, presentan restricciones en su participación plena y activa en la sociedad, estas experimentan significativas desigualdades en materia de salud en comparación con las personas sin discapacidad. En esta esfera de trabajo, la Organización Panamericana de la Salud procura mejorar la equidad sanitaria y la inclusión del sistema de salud para las personas con

discapacidad en consonancia con los principales marcos regionales y mundiales de derechos humanos.

Para Maldonado, (2013) las personas con discapacidad son observadas como:

En efecto, las personas con discapacidad se presentan actualmente ya en el ámbito de los derechos humanos, como titulares plenos de derechos, por ello, hay que redefinir los derechos, dotarlos de contenido material, hacerlos vinculantes, visibles y exigibles y regular mecanismos sencillos y expeditos de protección de tutela que garanticen su efectividad, es decir, debe producirse el tránsito de ciudadanos invisibles, debido a las enormes barreras a las que se enfrentan continuamente, a ciudadanos iguales y participativos, por su integración en la vida de la comunidad (pág. 1094).

Se consideran personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. En los últimos años, la comprensión de la discapacidad ha pasado de una perspectiva física o médica a otra que tiene en cuenta el contexto físico, social y político de una persona. Hoy en día, se entiende que la discapacidad surge de la interacción entre el estado de salud o la deficiencia de una persona y la multitud de factores que influyen en su entorno.

2.2.4 Derechos de las personas con discapacidad

La Constitución de la República del Ecuador, en el Artículo 35, hace referencia que: Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

Por lo cual las personas con discapacidad constituyen un grupo de atención prioritaria, las cuales deben ser protegidas por parte del Estado el cual tiene la obligación de brindarle la asistencia necesaria en los distintos ámbitos ya sean, educativos, sociales,

laborales, económicos, para que estas personas puedan acceder a una vida digna libre de cualquier tipo de discriminación.

En la Constitución de la República en el artículo 47 se reconocen derechos que les corresponde a cada una de las personas con discapacidad, por ello se determina que el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y de manera conjunta con la sociedad y la familia, gestionará la equiparación de congruencias para las personas con discapacidad y su composición social.

Asimismo se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a la atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios; la rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas; las rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos; las exenciones en el régimen tributario; y en especial del derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

De la misma forma en la ley Orgánica de Discapacidades se encuentran previstos los derechos de las personas con discapacidad en el artículo 16 en el cual se dispone que:

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.

Se reconoce los derechos establecidos en esta Ley en lo que les sea aplicable a las personas con deficiencia o condición especial, y a las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho o representante legal que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

Siendo así que en la normativa antes mencionada se encuentra prevista que los derechos de las personas con discapacidad se encuentran debidamente protegidos y se

garantiza su pleno ejercicio tanto en los ámbitos públicos como privados, por ello el Estado, la familia y la sociedad en general son los encargados de promover una debida inclusión para este tipo de personas observando sus necesidades y condiciones para que de este modo se pueda alcanzar un sociedad más equitativa y justa en relación a este grupo de atención prioritaria.

2.2.5 Los riesgos laborales

Se entiende como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, considerándose daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas consecuencia del trabajo. Por ende, el riesgo laboral es todo suceso que pueda poner en peligro tanto a los trabajadores como a los empleadores de una empresa, causando daños físicos o psicológicos, así como existen varios tipos de trabajo, los riesgos y las gravedades también son diferentes (Cabo, 2022).

El riesgo laboral es toda circunstancia capaz de causar un peligro en el contexto del desarrollo de una actividad laboral. Es todo aquello que puede producir un accidente o siniestro con resultado de heridas o daños físicos y/o psicológicos. El efecto siempre será negativo sobre la persona que lo sufre. Los factores de riesgo en los diversos tipos de trabajo son diferentes y los daños causados son de diferente gravedad. Como hemos dicho, siempre dependerá del lugar donde se desempeñe la tarea y de la naturaleza de esta.

En el Código del Trabajo en el artículo 38 se determinan los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

De la misma manera en el Código del Trabajo en el artículo 347 se establecen los riesgos del trabajo que son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

Por otro lado, en el artículo 348 de Código del Trabajo se encuentra previsto el accidente de trabajo comprendido como todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Un accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horas de trabajo (Rivera & Loor, 2021).

Es preciso entender que un accidente laboral se considera cuando existe alguna perturbación, alteración, lesión que puede ser tanto física como psíquica o incluso cuando el accidente conlleve a la muerte, debe de considerarse además que es obligación del trabajador tomar las moderaciones pertinentes en su área de trabajo, sobre todo en los casos de labores que tienen mayor demanda de riesgo laboral, por ejemplo, los obreros, los trabajadores de empresa de energía que laboran a grandes alturas, personal de minería y básicamente todo tipo de trabajo que genere algún tipo de riesgo.

Por lo anteriormente mencionado no quiere decir que las demás ocupaciones se encuentren fuera del rango de que se produzca algún accidente o imprevisto que afecte su salud, ya que un pequeño error u inobservancia en el área de trabajo puede ocasionar daños graves y tal vez irreversibles.

En el mismo Código del Trabajo encontramos en el artículo 351 la indemnización a servidores públicos, por ello el Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y de más instituciones de derecho público están obligados a indemnizar a sus servidores públicos por los riesgos del trabajo inherentes a las funciones propias del cargo que desempeñan. Tienen el mismo deber cuando, el accidente fuere consecuencia directa del cumplimiento de comisiones de servicio, legalmente verificadas y comprobadas.

2.2.6 Prevención de riesgos laborales

Es la disciplina que busca promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para prevenir los riesgos derivados de las condiciones del trabajo, teniendo como herramienta fundamental la evaluación de riesgos desarrollada en cada empresa por técnicos especialistas en prevención de riesgos laborales (Romero, 2020).

La prevención de riesgos laborales se puede definir como todas las medidas, normas y actividades que las empresas desarrollan con la finalidad de evitar o disminuir la probabilidad que cualquiera de los empleados pueda sufrir un accidente o daño dentro del ámbito laboral. Al realizar un análisis minucioso de los posibles riesgos laborales que se puedan dar en las diferentes áreas de la empresa ayudará a implementar medidas preventivas para disminuir estos accidentes.

Se debe tener en consideración que la prevención de riesgos laborales, es comprendido como el conglomerado de las actividades y medidas a llevar a cabo dentro de una determinada institución pública o privada, con el fin de evitar o disminuir las posibilidades de que cualquiera de los trabajadores pueda sufrir algún tipo de daño derivado de su trabajo. Estos daños pueden ser tanto accidentes y lesiones, como enfermedades o patologías derivadas del desempeño de las tareas diarias que desempeña un trabajador.

En el Estado ecuatoriano, la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos del Ministerio Rector del Trabajo se encarga de verificar que todas las empresas sean públicas o privadas implementen sistemas propicios de gestión sobre la seguridad y cumplan con el ordenamiento jurídico vigente en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales.

El objetivo es mejorar las condiciones laborales en seguridad y salud y desarrollar programas de prevención que permita a trabajadores y empleadores realizar sus funciones en un lugar seguro y así disminuir cualquier lesión o daño que se pueda producir durante la jornada laboral.

2.2.7 El derecho al trabajo

El derecho al trabajo en su justa conceptualización es un mecanismo eficiente para la superación de la pobreza, pues en la medida en que haya más empleo o trabajo digno, las familias tendrán mejores ingresos y acceso a bienes y servicios que las pueden excluir de la condición de pobreza (Badilla & Urquilla, 2009, pág. 191).

Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad. Se entiende por trabajo digno, aquel que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrece una renta que permite a los y las trabajadoras vivir y asegurar la vida de sus familias. Estos derechos fundamentales también incluyen el respecto a la integridad física y mental del trabajador/a en el ejercicio de su empleo. El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

En tal sentido el derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo también es comprendida como aquella actividad que un individuo desarrolla con el objetivo de transformar el mundo exterior, y mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia.

Para López, (2016) el trabajo expande su importancia:

Al ámbito económico, social y político, de ahí la necesidad de que bajo la lupa de los derechos humanos se desenvuelva, pues sólo a través de la observancia de estos derechos humanos laborales se asegura que quienes tengan trabajo gocen de los beneficios de los derechos fundamentales de la persona que labora, para que lo realice con dignidad y que los valores de igualdad de trabajo, de igualdad de salario, de igualdad de género y sin discriminación alguna sean plenamente respetados (pág. 8).

El trabajo, además de ser una actividad económica, representa un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, el cual le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad.

En la Constitución de la República en el artículo 33 se encuentra establecido que 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.

De tal manera que es el Estado quien está obligado a garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones y el desempeño de un trabajo saludable; el derecho al trabajo se constituye en una necesidad humana que obligatoriamente debe ser tutelada por el estado, mediante el incentivo de políticas públicas que estimulen al trabajo a través de todas sus modalidades, así como también a través de la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

2.2.8 El derecho al trabajo para las personas con discapacidad

En la Ley Orgánica de Discapacidades también se encuentra determinado el derecho al trabajo en el artículo 45 que dispone las personas con discapacidad, con deficiencia o condición de discapacidad 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.

En el Código del Trabajo, podemos encontrar establecido el derecho al trabajo previsto en Título III.1 del trabajo para personas con discapacidad, que en su artículo 346.22 se dispone la garantía y protección misma que determina que:

El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

El ministro de Relaciones Laborales dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional (Código del Trabajo, 2022)

Esta protección dada por parte del estado surge respecto a la discriminación por motivos de discapacidad, en el ámbito laboral a los cuales se encontraban contantemente expuestos las personas con discapacidad, conviene resaltar que gran parte del problema se genera debido a los estereotipos que se tienen respecto a las personas con discapacidad, entendiendo éstos como ideas preconcebidas falsas que la sociedad tiene tan interiorizadas que se reflejan en el actuar cotidiano, las leyes, las políticas públicas, entre otros.

Pues para Díaz, (2022) En el ámbito laboral, es común:

Enfrentarse a ciertos estereotipos que refieren a las personas con discapacidad como enfermas, no aptas, incapaces, improductivas, como una carga para la empresa, dependientes, objetos de cuidado; o cuando se llega a contratar a alguien se hace como una medida de caridad, buscando un puesto en el que pueda sentirse útil o simplemente por la necesidad de cumplir con una cuota; ideas por supuesto falsas y por sí mismas ofensivas, en este sentido, los estereotipos son en realidad barreras actitudinales y estructurales que impiden o limitan el ejercicio pleno de los derechos a las personas con discapacidad (pág. 9).

De igual manera en el Código del Trabajo en el artículo 346.23, se encuentra determinado la prevención, misma que consiste en que:

Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será

depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios (Código del Trabajo, 2022).

El Estado Ecuatoriano se considera garantista de derechos sin distinción alguna, de manera igualitaria con el fin de mejorar la vida de las personas con discapacidad, ofrece a los gobiernos y la sociedad civil un análisis exhaustivo de la importancia de la discapacidad y de las respuestas proporcionadas, sin discriminación de ninguna índole y recomendar la adopción de medidas de alcance nacional e internacional, la visión que nos impulsa es la de un país inclusivo en el que todos podamos vivir una vida de salud, comodidad y dignidad.

Mientras que en el artículo 346.24 del mismo Código del Trabajo se dispone que la contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley. Lo cual evidentemente brinda una adecuada seguridad de mantener las relaciones laborales enmarcadas en derecho y que ante conflictos relacionados en el ámbito laboral en el caso de las personas con discapacidad estas se encuentran amparadas por la Ley.

2.2.9 Falta de prevención de los riesgos laborales en los trabajadores con discapacidades en el GAD Municipal de Guaranda

Los derechos de las personas con discapacidad han sido considerados al momento de construir los instrumentos de planificación nacional, el Plan Nacional del Buen Vivir 2014 a 2017 ubica en su objetivo número 2 el auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad; que guarda relación con el trabajo con los grupos de atención prioritaria entre los cuales están contempladas las personas con discapacidad.

En el GAD Municipal del Cantón Guaranda existen personas con discapacidad que laboran en distintas áreas, a quienes dicha institución tiene el deber de protegerles de

forma inmediata ante cualquier tipo de riesgo que pueda llegar a producirse en el ejercicio de sus labores diarias.

Con respecto a la protección de las personas con discapacidad, el GAD Municipal del Cantón Guaranda se emite en el año 2016 la Ordenanza Sustitutiva sobre Discapacidades del Cantón Guaranda, de esta manera en el artículo 1 establece el objeto:

La presente Ordenanza tiene por objeto crear las normas que hagan posible equiparar las oportunidades de las personas con discapacidad, frente a todas las demás, especialmente en el campo laboral, cultural, deportivo, salud, educación, recreativo; estableciendo regulaciones que obliguen a eliminar cualquier forma de discrimen que esté especialmente dirigido en contra de personas con discapacidad. (Ordenanza Sustitutiva sobre Discapacidades del Cantón Guaranda, 2016).

Este artículo citado hace referencia que se desarrolla la respectiva normativa con el fin de otorgar a las personas con discapacidad las mismas oportunidades en todos los ámbitos y principalmente en el laboral, evitando así todo trato diferenciado hacia este grupo de personas que de igual forma tienen los mismos derechos y oportunidades de acuerdo a lo que determina la Carta Magna.

En esta ordenanza no se establece como tal la prevención a los posibles riesgos laborales que puedan enfrentar los trabajadores con discapacidad de esta institución en el desarrollo de sus labores cotidianas, aun cuando la misma ordenanza hace énfasis que protegerá a todas las personas en todos los ámbitos laborales, cabe resaltar que de esta ordenanza es única que se ha creado con respecto a las personas con discapacidad, ya que si se observa en el repositorio digital del GAD Municipal del Cantón Guaranda no existe como tal una ordenanza que se encargue de prevenir los riesgos laborales a los que se exponen los trabajadores con discapacidad.

De la misma manera; tampoco existe una comisión adecuada e ideal que se encargue de velar por los trabajadores con discapacidad al interior del GAD Municipal del Cantón Guaranda, a pesar de existir un número de personas con discapacidad que laboran en esta institución pública no existe como tal una normativa institucional que les resguarde de cualquier tipo de riesgo laboral, para el periodo 2021-2023 las

siguientes comisiones son las únicas que se han integrado en el GAD Municipal de Guaranda:

Comisión de Mesa Excusas y Calificaciones
Comisión de Planificación y Presupuesto
Comisión de Igualdad y Género
Comisión de Servicios Públicos
Comisión de Urbanismo y Obras Públicas
Comisión de Servicios Sociales y Culturales
Comisión de Tránsito y Transporte
Comisión de Participación Ciudadana

Nota: Información obtenida del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

De acuerdo con Vallejo (2022) actual funcionario del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda en esta institución existen alrededor de 30 personas con discapacidad que se encuentra distribuidos en las distintas áreas como la administrativa, sanidad, obras públicas, entre otras, todas estas personas están directamente expuestas a riesgos laborales en el área donde ese encuentren y aun las que realizan sus labores más pesados, como la recolección de basura, mantenimiento del alcantarillado, los cuales de cierta manera no poseen una seguridad en el desarrollo de sus actividades.

De acuerdo con Jaramillo (2020) el personal que desarrolla actividades laborales dentro de oficinas, donde generalmente se desempeñan tareas administrativas, también se encuentra expuesto a diferentes tipos de riesgos, como posturas incómodas y visualización incorrecta de pantallas de datos (PVD), trabajo en espacios reducidos, entre otras, que junto a la carga excesiva de trabajo pueden dar inicio a la aparición de trastornos o deterioro en la salud.

Como se puede observar de lo descrito en líneas anteriores, los riesgos laborales se encuentran presentes en todas las áreas y no necesariamente solo en los ambientes donde se llegan a desarrollar trabajos forzosos, pueden producirse riesgos laborales que puedan afectar a las personas que poseen algún tipo de discapacidad y vulnerar su propia integridad física.

Según Fierro (2022) para la prevención de los riesgos laborales de los trabajadores con discapacidad y los demás trabajadores en general, en el GAD Municipal de Guaranda se debe implementar las siguientes acciones:

- Higiene en el trabajo: Efectuar acciones para evitar la aparición de padecimientos a través de la aplicación de normas y procedimientos de seguridad.
- Ergonomía: Adaptar medidas y capacidades propias de cada trabajador diseñando el espacio cómodo, mejorando la eficiencia del trabajador en el ambiente de trabajo.
- Psicología Caracterizado por el entorno propio del lugar del trabajo generado por las situaciones de estrés, carga laboral, etc.
- Formación: Desarrollar hábitos de trabajo seguro generando una cultura de seguridad.
- Política social: Instaurar normas, disposiciones e instrumentos a nivel empresarial. (Fierro, 2022, pág. 26).

Es claro que la situación actual de los trabajadores con discapacidad en el GAD Municipal del Cantón Guaranda no es el adecuado, puesto que hace falta muchas acciones que implementar y prevenir los riesgos a los que se exponen en el desarrollo de sus actividades laborales, en definitiva, no existe en esta institución pública la adecuada normativa o políticas públicas que lleguen a prevenir los riesgos laborales a los que se enfrentan las personas con discapacidad.

2.3 Hipótesis

La falta de prevención sobre los riesgos laborales en el GAD Municipal del Cantón Guaranda vulnera los derechos de los trabajadores que poseen algún tipo de discapacidad.

2.4 Variables

Variable Dependiente:

Derechos de las personas con discapacidad.

Variable Independiente:

La falta de prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO III

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO

3.1 Ámbito de Estudio

La presente investigación se lo realiza en un ámbito de estudio, en derecho laboral, tomando como referencia a las personas con discapacidad que laboran dentro del ámbito territorial del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda de la Provincia de Bolívar en el año 2021.

3.2 Tipo de investigación

Investigación Jurídica

Este tipo de investigación ha permitido efectuar un análisis jurídico a la normativa sobre los derechos de las personas con discapacidad en relación con el derecho al trabajo, por ello se revisó la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades y el Código del Trabajo.

Investigación Básica

Se aplicó el tipo de investigación básica, pues permitió conocer a breves rasgos si el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, a través de los distintos organismos encargados están brindando las protecciones necesarias a las personas con discapacidad que laboran dentro de su entidad.

Investigación Bibliográfica

La investigación bibliográfica, permitió la recopilación de información referente a los derechos de las personas trabajadores con discapacidad, así como también de los riesgos laborales a los cuales están expuestos en su trabajo, por ello se consultaron distintas fuentes de información como son Códigos, libros, artículos de revistas, tesis y páginas webs.

Investigación de Campo

Se utilizó esta investigación para acudir hasta el campo donde se realiza la investigación, siendo este Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, en donde se recopiló datos reales que fueron incluidos dentro del proyecto investigativo.

3.3 Nivel de investigación

Nivel Descriptivo

Esta investigación tiene un nivel descriptivo, debido a que describe el fenómeno investigativo respecto a los riesgos laborales de las personas con discapacidad, así como los datos estadísticos, las características de la población, de tal forma que permitió efectuar una adecuada fundamentación teórica.

Nivel Explicativo

Se aplicó el nivel explicativo ya que, el mismo permitió explicar los diferentes objetivos específicos planteados en la investigación, al igual que permitió efectuar un correcto examen del problema de investigación abordándolo en debida forma desde el ámbito doctrinario y jurídico.

3.4 Método de la Investigación

Método Inductivo

El método inductivo facilitó el análisis de los acontecimientos mediante un proceso de pensamiento lógico sobre las personas con discapacidad, el derecho al trabajo, los riesgos laborales y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, ello permitió la elaboración de conclusiones mediante la utilización de las normas jurídicas vigentes y demás información pertinente.

Método Deductivo

El método deductivo, permitió partir de lo general a lo particular, con lo cual se obtuvo un mejor razonamiento lógico, por lo que se empezó con el tema general de los riesgos laborales de las personas con discapacidad en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guaranda, año 2021, a si llegando a temas particulares como son los riesgos laborales, derechos de las personas con discapacidad, derechos de las personas trabajadoras etc.

Método Sintético

Este método fue utilizado para distinguir los elementos del problema a investigarse a fin de lograr un análisis más minucioso para llegar a una síntesis de las afectaciones en los derechos de las personas trabajadoras con discapacidad al no contar con una adecuada prevención de riesgos laborales.

Método Analítico

El método analítico permitió efectuar un correcto análisis sobre el tema de investigación de tal manera que se pudo efectuar una correcta interpretación de toda la información obtenida en la investigación para resaltar la importancia del respeto de los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Método Cuantitativo

Se empleo el método de la investigación cuantitativo, debido a que se basa principalmente en la muestra los resultados numéricos, por ello se empleó datos de carácter estadístico, así como de técnicas que son propias de este método, para de este modo poder obtener una interpretación en relación a la problemática y fenómeno investigado.

3.5 Diseño de la investigación

Diseño Explicativo

El diseño de la investigación en el proyecto es explicativo, debido a que se encuentra dirigida a conocer los fenómenos y problemas sobre los derechos de las personas con discapacidad en relación a los riesgos laborales en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

3.6 Población y muestra

Población

La población que forma parte de la investigación son los trabajadores del el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

POBLACIÓN	CANTIDAD
Trabajadores del GAD de Guaranda	30
Total	30

Muestra: Para determinar la muestra poblacional no fue necesario aplicar alguna fórmula, puesto que se cuenta con una población limitada.

3.7 Técnicas e instrumentos para la obtención de datos

Técnica

Técnica de la Encuesta

Se aplicó la técnica de la encuesta la cual estuvo dirigida a los servidores públicos del Gobierno autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, la encuesta fue desarrollada con el propósito de conocer información sobre el manejo de los riesgos laborales para los trabajadores con discapacidad dentro del GAD Municipal.

Instrumento de investigación

Cuestionario: Se empleó el cuestionario debido a que el mismo permitió la recopilación de información en la realización de la encuesta, este cuestionario al estar estructurado por preguntas dirigidas a los encuestados sobre el tema investigado permitió la obtención de información pertinente sobre los riesgos laborales que pueden sufrir las personas con discapacidad.

3.8 Procedimiento de recolección de datos

Para la recopilación de toda la información empleada en el proyecto se procedió con la selección de la información documental de carácter doctrinario, científico y jurídico, se procedió al desarrollo de la problemática, se efectuó la fundamentación teórica donde se encuentra el núcleo de la investigación, se establecieron las preguntas para la realización de la encuesta, se ejecutó las encuestas, se interpretó los datos obtenidos, se establecieron los resultados arrojados en la investigación y finalmente se dieron a conocer las conclusiones y recomendaciones.

3.9. Técnicas de procedimiento, análisis e interpretación de datos

Entre las técnicas utilizadas en la investigación se encuentran el cuestionario de preguntas, con el cual se recopiló datos estadísticos, la información obtenida en la encuesta fue interpretada mediante la utilización de cuadros y gráficos estadísticos, con respecto de cada uno de los temas planteados, por ello para cuantificar los resultados obtenidos, se emplearon los programas informáticos de Word y Excel.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

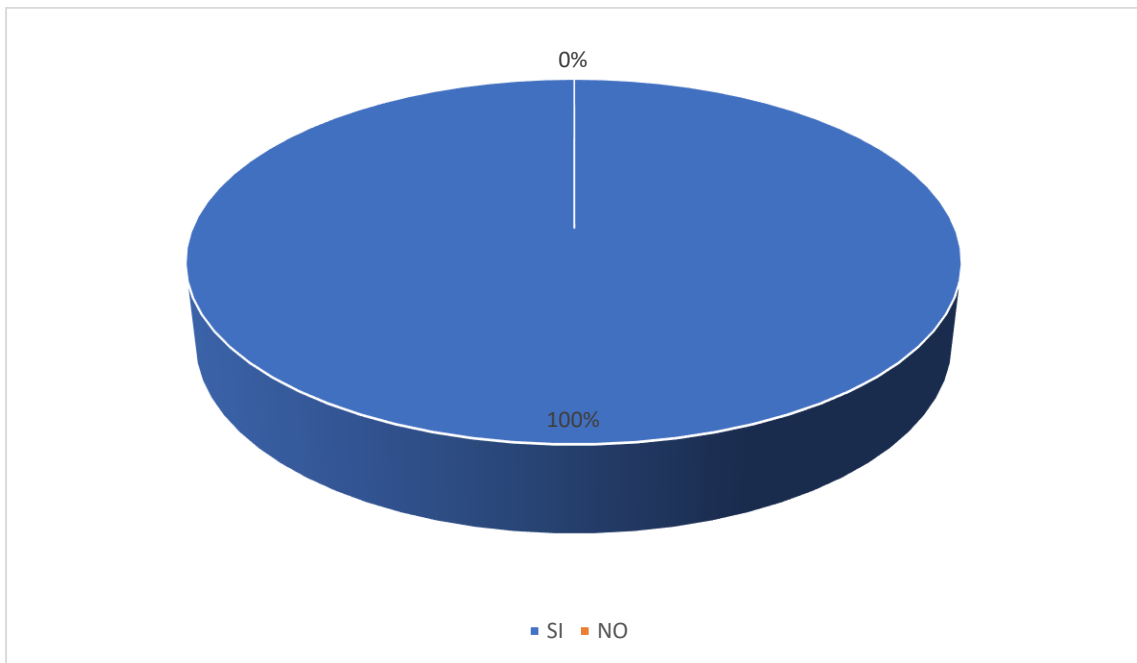
4.1 Presentación de resultados

1.- ¿Conoce Usted que implica los riesgos laborales?

Tabla No. 1

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

Gráfico No. 1



Fuente: Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

Elaborado por: David Romero Velasco.

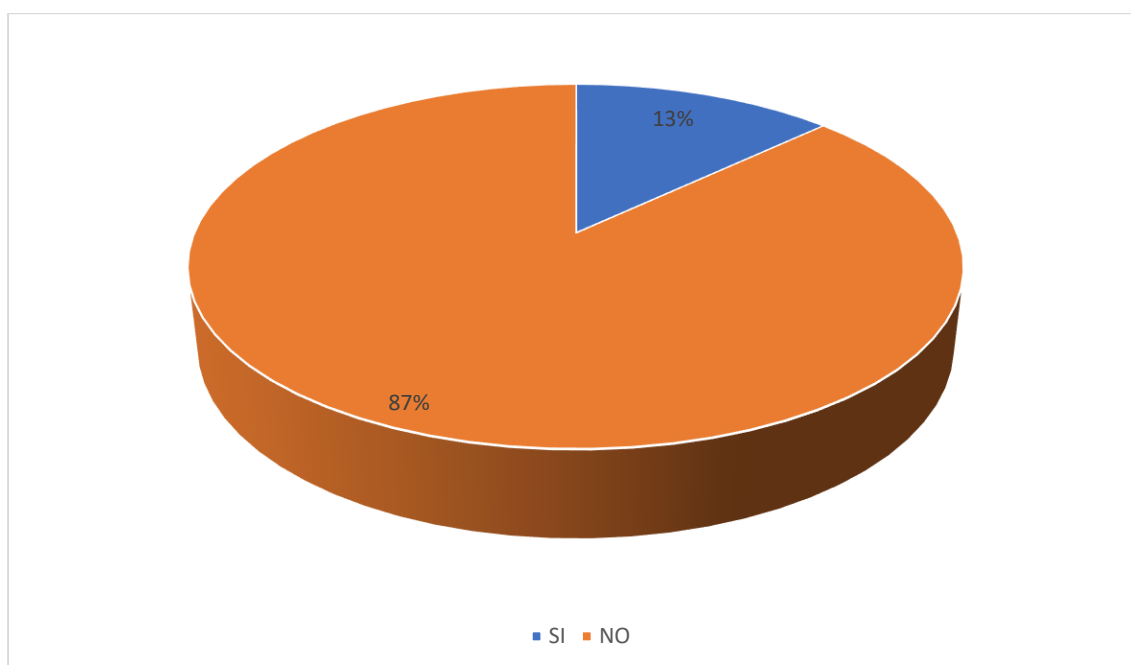
Análisis e Interpretación de Resultados: De los 30 trabajadores encuestados la mayoría que representan el 100% han señalado que conocen lo que implica los riesgos laborales. Los riesgos laborales se refieren aquellos imprevistos que pueden llegar a suceder en el desarrollo de las actividades laborales.

2.- ¿Conoce Usted sobre la normativa referente a la prevención de los riesgos laborales?

Tabla No. 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	13%
NO	26	87%
TOTAL	30	100%

Gráfico No. 2



Fuente: Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

Elaborado por: David Romero Velasco.

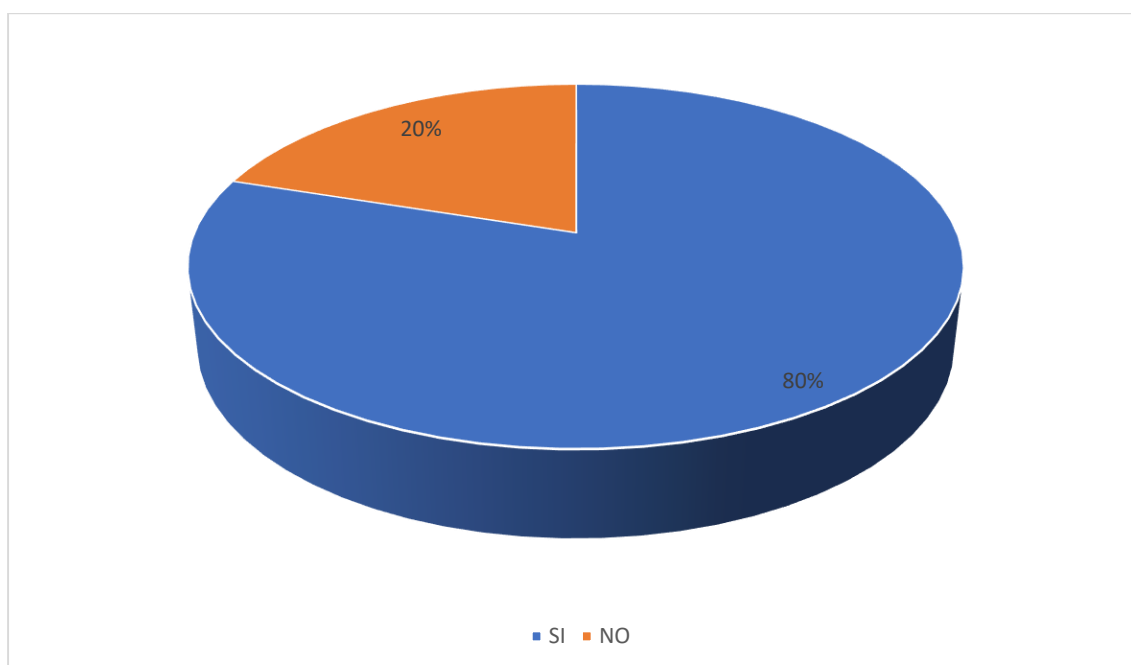
Análisis e Interpretación de Resultados: Con respecto a esta pregunta sobre el conocimiento de la normativa referente a la prevención de riesgos laborales como 26 de los trabajadores de encuestados que representan el 87% han señalado que no conoce echando a un lado cómo mientras que en un bajo porcentaje como son 4 encuestados que representan el 13% han señalado que si conoce esta normativa referente a la prevención de riesgos laborales.

3.- ¿Conoce Usted sobre los derechos que asisten a las personas con discapacidad?

Tabla No. 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	80%
NO	6	20%
TOTAL	30	100%

Gráfico No. 3



Fuente: Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

Elaborado por: David Romero Velasco.

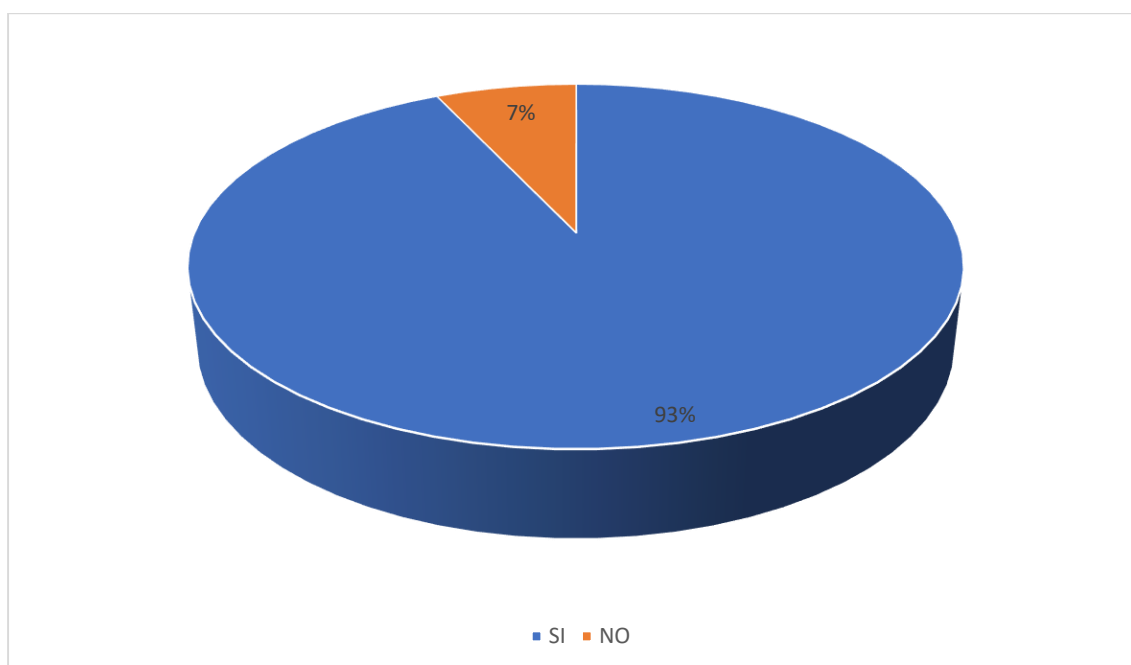
Análisis e Interpretación de Resultados: Con respecto al conocimiento de los derechos que asisten a las personas con discapacidad, 24 de los encuestados que representan el 80% han señalado que conocen cuáles son los derechos que asisten a las personas con discapacidad, mientras que 6 de los trabajadores encuestados que representan el 20% han señalado que no conocen cuáles son los derechos que les asisten.

4.- ¿Considera Usted que en el desarrollo de las actividades laborales los trabajadores con discapacidad pueden llegar a sufrir algún accidente laboral?

Tabla No. 4

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

Gráfico No. 4



Fuente: Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

Elaborado por: David Romero Velasco.

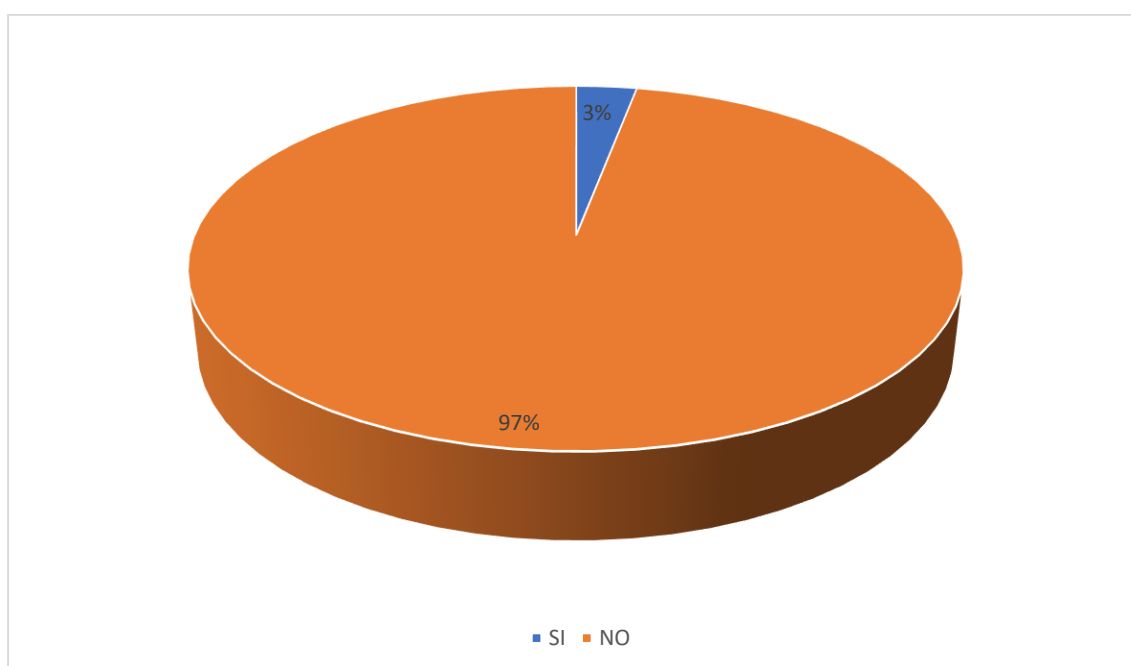
Análisis e Interpretación de Resultados: Cómo se puede apreciar en el gráfico y tabla, él 93% de los trabajadores encuestados han señalado que las personas con discapacidad si pueden llegar a sufrir algún tipo de accidente laboral en el ejercicio de sus funciones y actividades laborales, que en un bajo porcentaje cómo son el 7% de los encuestados ha señalado que no.

5.- ¿Usted ha recibido capacitación en la prevención de riesgos laborales?

Tabla No. 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	3%
NO	29	97%
TOTAL	30	100%

Gráfico No. 5



Fuente: Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

Elaborado por: David Romero Velasco.

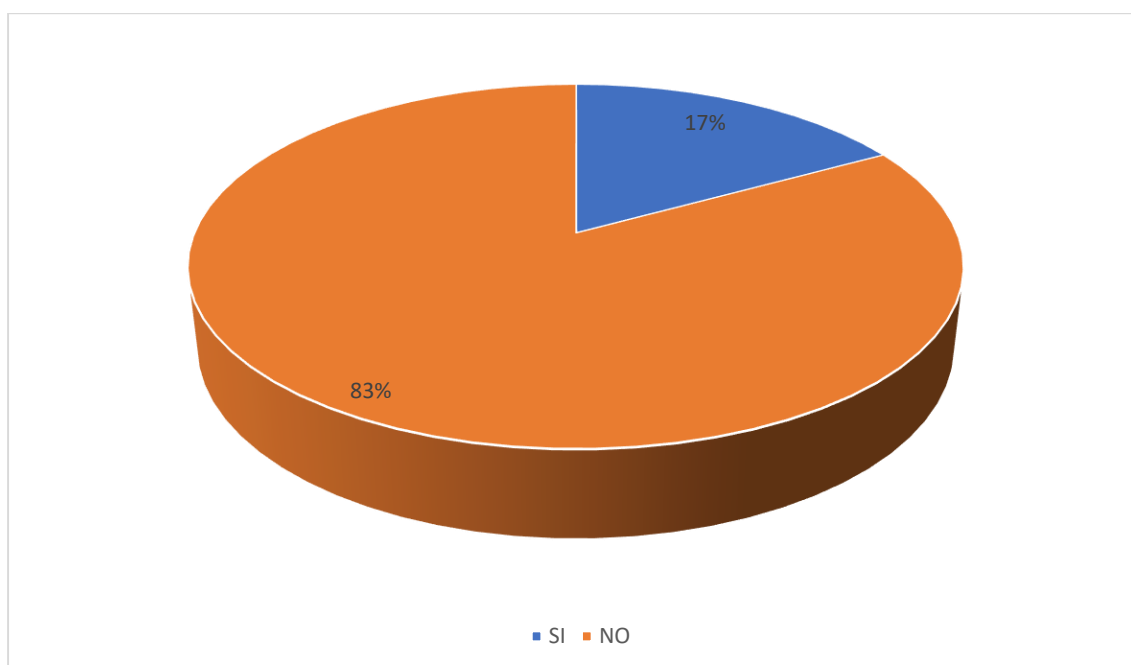
Análisis e Interpretación de Resultados: De los trabajadores encuestados 29 que representan el 97% han señalado que no han recibido una capacitación respecto a la prevención de riesgos laborales, el 3% en cambio señala que sí, en este sentido es claro que existe una omisión por parte de la institución para la cual presta sus servicios al no brindarles una capacitación adecuada que les permita prevenir algún tipo de accidente laboral al que se exponen en el ejercicio de sus actividades cotidianas.

6.- ¿Existe en el GAD Municipal del Cantón Guaranda facilidades para el acceso universal de las personas con discapacidad?

Tabla No. 6

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

Gráfico No. 6



Fuente: Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

Elaborado por: David Romero Velasco.

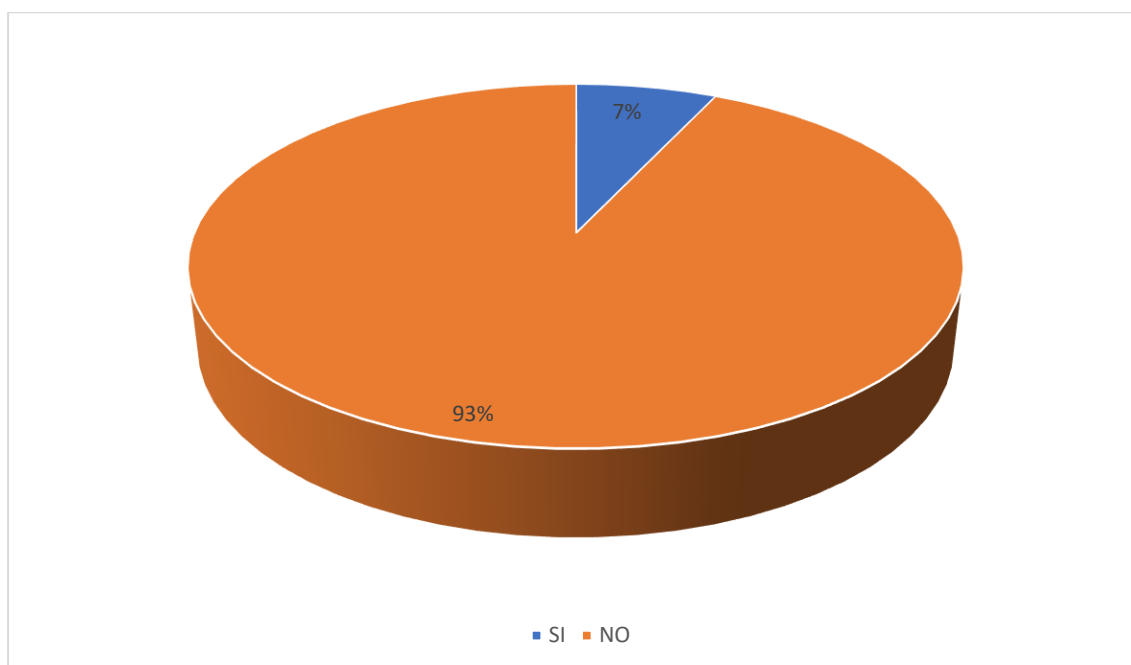
Análisis e Interpretación de Resultados: Sobre esta pregunta cómo se puede apreciar en el gráfico y la tabla el 83% ha señalado que no existe en el GAD Municipal del Cantón Guaranda las facilidades para el acceso inmediato a dicha institución, el 17% en cambio señala que si existen las facilidades, sí bien existe barandas y espacios apropiados para el ingreso de los trabajadores con discapacidad, estos no son suficientes ya que no se encuentran en todos los ingresos a la institución y sus dependencias.

7.- ¿Se ha desarrollado en el GAD Municipal del Cantón Guaranda programas sobre la prevención de riesgos laborales enfocados en los trabajadores con discapacidad?

Tabla No. 7

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

Gráfico No. 7



Fuente: Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

Elaborado por: David Romero Velasco.

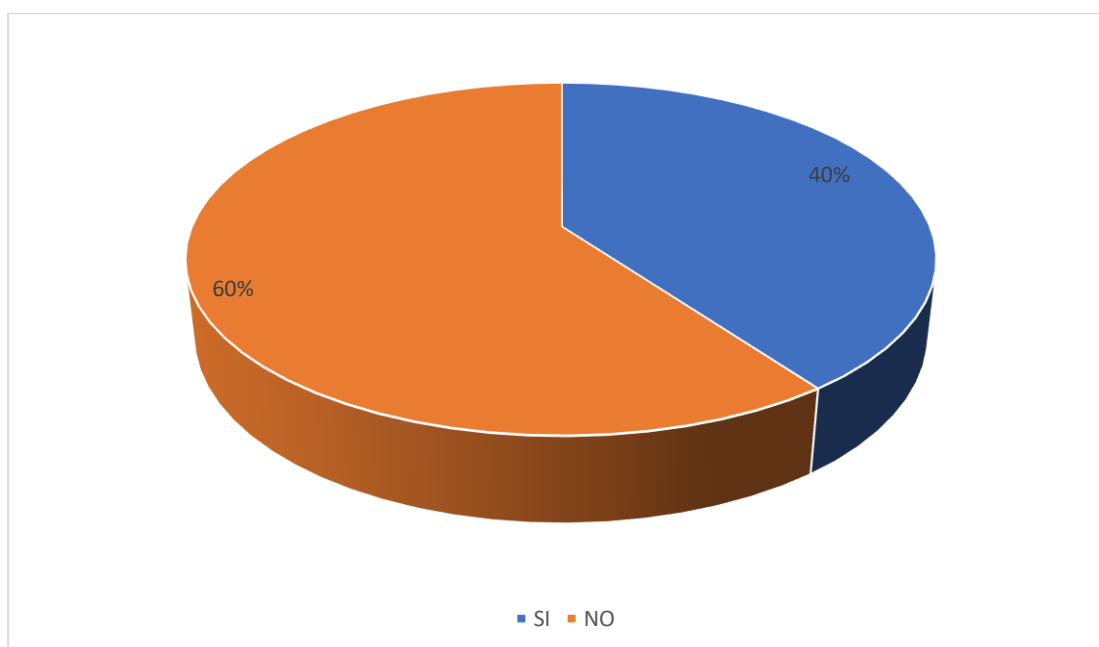
Análisis e Interpretación de Resultados: El 93% de los trabajadores encuestados han señalado que no sí has desarrollado en el GAD Municipal del Cantón Guaranda no existen programas de capacitación sobre la prevención de riesgos laborales, el 7% ha señalado que sí existen programas. Con esta pregunta se puede evidenciar que existe una falta de atención a los riesgos a los que puedan estar expuestos los trabajadores con discapacidad.

8.- ¿Para el desarrollo de sus actividades laborales el GAD Municipal del Cantón Guaranda le ha otorgado los materiales e instrumentos necesarios?

Tabla No. 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	40%
NO	18	60%
TOTAL	30	100%

Gráfico No. 8



Fuente: Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

Elaborado por: David Romero Velasco.

Análisis e Interpretación de Resultados: Cómo se puede apreciar en el gráfico 18 de los trabajadores encuestados que representan el 60% han señalado que para el desarrollo de sus actividades laborales el Municipio del Cantón Guaranda no les ha prestado los recursos necesarios para el desarrollo de sus labores, 12 de los encuestados que representan el 40% han señalado que sí ha recibido los materiales necesarios. La falta de implementos o materiales puede ser uno de los factores para que los trabajadores se encuentren expuestos a algún tipo de accidente laboral.

4.2 Beneficiarios

Beneficiarios directos

Los beneficiarios directos del presente proyecto serán los trabajadores con discapacidad que laboran dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda,

Beneficiarios indirectos

Los beneficiarios indirectos del presente proyecto será la ciudadanía en general, ya que todas las personas deben ser informadas sobre estos temas de interés social aún más cuando se trata de personas con discapacidad que forman parte del grupo vulnerable.

4.3 Impacto de los resultados

La investigación genera un impacto a nivel social y jurídico en lo que respecta a los derechos que poseen las personas con discapacidad en el ámbito laboral, ya que es importante concientizar sobre los riesgos laborales a los cuales se exponen las personas con discapacidad, puesto que al ser un grupo de atención prioritaria el Estado debe prestar una atención prioritaria y especial.

4.4 Transferencia de resultados

Las personas con discapacidad se caracterizan por ser un grupo de atención prioritaria por lo cual todas las instituciones del Estado deben brindarles esa seguridad jurídica; los resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación serán debidamente sustentados y transferidos en la defensa de grado.

CONCLUSIONES

- ✓ La normativa jurídica respecto a las personas con discapacidad ha evolucionado de forma muy considerable, en este aspecto a las personas con discapacidad han logrado ser incluidas en el ámbito laboral dentro de las instituciones públicas y privadas, en la actualidad existe una normativa radical que permite a las personas con discapacidad acceder de manera directa y oportuna a todos los derechos que les asisten y sobre todo impedir toda clase de exclusión social.
- ✓ Los riesgos laborales son sucesos de imprevistos que pueden llegar a desarrollarse en el ámbito laboral, mientras los trabajadores ejecutan sus actividades cotidianas y que pueden poner en peligro a los trabajadores causándoles daños físicos y psicológicos, en lo referente a las personas con discapacidad por su condición son quienes se encuentran más susceptibles de sufrir algún tipo de accidente laboral, para evitar dichos sucesos la Constitución de la República ha determinado que las personas con discapacidad en el ámbito laboral gozaran de un trato especial donde su derecho al trabajo, derecho a la igualdad y no discriminación sean tutelados.
- ✓ Con la investigación de campo se puede determinar que en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda existe una falta de normativa interna y capacitación sobre la prevención de los riesgos laborales a los que se enfrentan los trabajadores con discapacidad, de manera que sus derechos fundamentales son transgredidos y puede llegar a sufrir consecuencias negativas que les imposibilitará realizar sus actividades de forma adecuada en condiciones propicias.

RECOMENDACIONES

- ✚ Es necesario elaborar programas de capacitación enfocados en los trabajadores con discapacidad en los que se desarrollen lineamientos de prevención sobre los riesgos laborales a los que se enfrentan en el desarrollo de sus actividades diarias, de modo que permita que los trabajadores accedan a esa seguridad jurídica y puedan evitar cualquier tipo de accidente laboral que perjudique su integridad física o mental.
- ✚ El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda debe designar labores menos riesgosas a los trabajadores con discapacidad, de igual forma otorgarles los recursos e implementos necesarios que les permitan desarrollar sus actividades de forma adecuada.
- ✚ Es necesaria la creación de un organismo técnico de vigilancia y control que permite resguardar los derechos de las personas con discapacidad dentro de las actividades laborales y evitar que las mismas lleguen a sufrir algún tipo de accidente laboral en el desarrollo de sus actividades.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, M. (2011). *Relaciones interpersonales entre niños con discapacidad visual y sus compañeros videntes en el contexto educativo regular*. . Universidad de Cuenca. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2835/1/te4148.pdf>
- Ayala, L., Tene, B., & Coronel, M. (2019). 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. *Uniandes Episteme*, 881-901. Obtenido de <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1771/1023>
- Badía, R. (2003). SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS LABORALES. *Bol OfSanif Panam*, 20-33. Obtenido de <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/16964/v98n1p20.pdf>
- Badilla, A., & Urquilla, C. (2009). *CORTEIDH* . Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22091.pdf>
- Bestraten, M. (2020). *Seguridad del Trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>
- Bresser, L. (24 de marzo de 2016). *Repositorio CEPAL*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/12128/1/0NE105110_es.pdf
- Cabanellas, G. (2012). *DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL*. EDITORIAL HELIASTA.
- Cabo, J. (2022). *Gestion Sanitaria*. Obtenido de <https://www.gestion-sanitaria.com/3-riesgos-laborales-conceptos-basicos.html>
- Castillero, O. (16 de agosto de 2018). *Psicología y mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad>
- Código del Trabajo. (16 de diciembre de 2005). Registro Oficial Suplemento 167. Obtenido de

https://derechoecuador.com/uploads/content/2020/11/file_1604679569_1604679577.pdf

Código del Trabajo. (10 de marzo de 2022). Obtenido de <https://newsite.cite.com.ec/download/codigo-del-trabajo-2022/>

Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). Registro Oficial 449. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial 449. Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. (2011). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas*. Obtenido de Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas: https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf.pdf

Díaz, M. (2022). *Impunidad Cero*. Obtenido de <https://www.impunidadcero.org/uploads/app/articulo/56/archivo/1526573364R13.pdf>

Fernández, L. (2008). *Accidentes e Incidentes de Trabajo*. Catalunya: Comissió Obrera Nacional de Catalunya. Obtenido de https://www.ccoo.cat/pdf_documents/AATT.pdf

Fierro, M. (2022). Propuesta de implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el edificio central del gadcguaranda. *Magister*. Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10055/1/Fierro%20%20%282022%29%20Propuesta%20de%20implementaci%20%20de%20un%20sistema%20de%20gesti%20%20de%20la%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20en%20el%20edificio%20centra>

- Gil, I. (14 de noviembre de 2018). *Fundacionadecco*. Obtenido de <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>
- Guillen, C. (2019). *Documenta*. Obtenido de <https://documenta.org.mx/blog-documenta/2018/08/08/personas-con-discapacidad-psicosocial-invisibles-pero-discriminadas/>
- Hernández, Á. (2004). Las personas con discapacidad. *REVISTA AQUICHAN*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v4n1/v4n1a08.pdf>
- Jaramillo, B. (2020). *Análisis de los riesgos disergonómicos del personal administrativo del área de comercialización de la Emapa-I*. UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/9381>
- Julio, V. (2011). Niveles de atención, de prevención y atención primaria de salud. *Arch Med Interna*, 11-14. Obtenido de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/ami/v33n1/v33n1a03.pdf>
- Ley Orgánica de Discapacidades. (25 de septiembre de 2012). Registro Oficial N. 796. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorg.dediscapacidades_ecu.pdf
- López, F. (2016). *CNDH*. Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
- Maldonado, J. (2013). EL MODELO SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD: UNA CUESTIÓN DE DERECHOS HUMANOS. *UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas*, 1093-1109. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v46n138/v46n138a8.pdf>
- Ordenanza Sustitutiva sobre Discapacidades del Cantón Guaranda . (2016). Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda. Obtenido de http://www.guaranda.gob.ec/newsiteCMT/download/ordenanzas/ordenanzas_2016/octubre/ORDENANZA-SUST.-DISCAPACIDADES.pdf

- Padilla, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 381-414. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/824/82420041012.pdf>
- Palacios, A. (5 de agosto de 2008). *Cermi*. Obtenido de <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>
- Pantoja, J., Vera, S., & Avilés, T. (15 de mayo de 2017). Riesgos laborales en las empresas. *Polo del Conocimiento*, 2(5), 833-868. Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/98/pdf>
- Peredo, R. (2016). Comprendiendo la discapacidad intelectual: datos, criterios y reflexiones. *RIP Reflexiones en psicología*, 101-122. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n15/n15_a07.pdf
- Pérez, J., & Merino, M. (2008). *Definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/discapacidad/>
- Rivera, A., & Loor, Y. (19 de octubre de 2021). *Derecho Ecuador.com*. Obtenido de <https://derechoecuador.com/accidentes-laborales-en-ecuador/>
- Romero, S. (2 de enero de 2020). *Coordinacion Empresarial*. Obtenido de <https://www.coordinacionempresarial.com/tipos-de-riesgos-laborales/>
- Shah, U. (2022). *Msdmanuals*. Obtenido de <https://www.msdmanuals.com/es-es/hogar/salud-infantil/trastornos-de-los-odos-la-nariz-y-la-garganta-en-niños/deficiencia-auditiva-hipoacusia-en-niños>
- Valdivieso, G., & Lalama, R. (2017). Análisis de la ley orgánica de discapacidades y otras disposiciones como apoyo a los procesos de inclusión. *REVISTA PUCE*, 385-410. Obtenido de <https://www.revistapuce.edu.ec/index.php/revpuce/article/view/112/152>
- Valencia, J. A., & García, P. S. (2020). Percepción de riesgos laborales en el ámbito ocupacional universitario. *Revista Publicando*, 47-58. Obtenido de <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2147/2312>

Anexos



Formato de Encuesta

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

TEMA: “LOS RIESGOS LABORALES EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA, AÑO 2021”

1.- ¿Conoce Usted que implica los riesgos laborales?

SI

NO

2.- ¿Conoce Usted sobre la normativa referente a la prevención de los riesgos laborales?

SI

NO

3.- ¿Conoce Usted sobre los derechos que asisten a las personas con discapacidad?

SI

NO

4.- ¿Considera Usted que en el desarrollo de las actividades laborales los trabajadores con discapacidad pueden llegar a sufrir algún accidente laboral?

SI

NO

5.- ¿Usted ha recibido capacitación en la prevención de riesgos laborales?

SI

NO

6.- ¿Existe en el GAD Municipal del Cantón Guaranda facilidades para el acceso universal de las personas con discapacidad?

SI

NO

7.- ¿Se ha desarrollado en el GAD Municipal del Cantón Guaranda programas sobre la prevención de riesgos laborales enfocados en los trabajadores con discapacidad?

SI

NO

8.- ¿Para el desarrollo de sus actividades laborales el GAD Municipal del Cantón Guaranda le ha otorgado los materiales e instrumentos necesarios?

SI

NO