

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE ABOGADO**

TÍTULO

“EL DERECHO A LA IGUALDAD LABORAL PARA LA CONTRATACIÓN DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GAD MUNICIPAL DE GUARANDA
PERIODO 2021”

AUTOR

Juan Daniel Rumipamba Yantalema

CARRERA

DERECHO

TUTOR

DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN

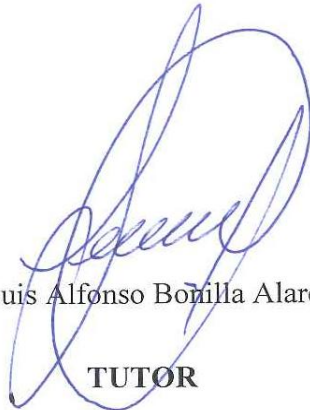
2023

GUARANDA-ECUADOR

Certificación De Aprobación

En mi calidad de tutor del Trabajo de Integración Curricular, presentado por el **Sr. Juan Daniel Rumipamba Yantalema**, para optar por el Grado de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República; cuyo título es: **“EL DERECHO A LA IGUALDAD LABORAL PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GAD MUNICIPAL DE GUARANDA PERIODO 2021”**, considera que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Atentamente;



Dr. Luis Alfonso Borjilla Alarcón

TUTOR

Declaración Juramentada De Autoría

Yo **Juan Daniel Rumipamba Yantalema**, portadora de la cédula No. **1804981536**, egresado de la carrera de Derecho de la facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema: **“EL DERECHO A LA IGUALDAD LABORAL PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GAD MUNICIPAL DE GUARANDA PERIODO 2021”**, ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor, Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón , docente de la carrera señalada; por tanto, es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.

Atentamente;


Juan Daniel Rumipamba Yantalema

AUTOR

Se otorgó ante mi y en fe de ello confiero ésta Primera copia certificada, firmada y sellada en 2 FS. Guaranda, 13 de Julio del 2023


Dr. Hernán Oriollo Arcos
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA



II

20230201002P01026 DECLARACION JURAMENTADA
OTORGA: JUAN DANIEL RUMIPAMBA YANTALEMA
CUANTIA: INDETERMINADA
DI 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día jueves trece de julio de dos mil veintitres, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece el señor Juan Daniel Rumipamba Yantalema, por sus propios derechos. El compareciente es de nacionalidad ecuatoriano, mayor de edad, de estado civil soltero, domiciliado en el barrio Picayhua, parroquia Pishilata, cantón Ambato, provincia Tungurahua, y de tránsito por este lugar, con celular número: cero nueve tres nueve uno nueve seis cero ocho uno, correo electrónico: rumipamba05@gmail.com; a quien de conocerlo doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agrego a esta escritura como documento habilitante; bien instruido por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarlo procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: "Que previo a la obtención del Título de Abogado en la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente proyecto de investigación, titulado: "EL DERECHO A LA IGUALDAD LABORAL PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GAD MUNICIPAL DE GUARANDA PERIODO 2021"; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad". Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que el compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue al compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.


Juan Daniel Rumipamba Yantalema
C.C. 1804981536


DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA



Document Information

Analyzed document Trabajo de Titulacion Juan Daniel Rumipamba -.docx (D172033223)
Submitted 7/13/2023 12:43:00 AM
Submitted by
Submitter email jrumipamba@mailes.ueb.edu.ec
Similarity 9%
Analysis address lbonilla.ueb@analysis.arkund.com

Sources included in the report

Entire Document

Hit and source - focused comparison, Side by Side

- Submitted text
As student entered the text in the submitted document.
- Matching text
As the text appears in the source.



**DERECHOS DE
AUTOR**

Yo; **Juan Daniel Rumipamba Yantalema**, portador/r es de la Cédula de Identidad No 1804981736, en calidad de autor y titular / es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

“EL DERECHO A LA IGUALDAD LABORAL PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GAD MUNICIPAL DE GUARANDA PERIODO 2021” Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del **CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN**, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Autor


Juan Daniel Rumipamba Yantalema

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación, primeramente, a Dios por darme la ciencia y sabiduría, a mis padres por ayudarme incondicionalmente, a mis hermanos por aconsejarme, a mis compañeros de trabajo por la motivación; y a todas las personas que de una u otra forma me apoyaron en mi carrera Universitaria.

Daniel Rumipamba

Agradecimiento

Agradezco a Dios por concederme la salud y vida, a la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas a todos mis maestros y en especial a mi tutor Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, por dirigirme acertadamente en el desarrollo de la investigación.

Daniel Rumipamba

Índice

Certificación De Aprobación	I
Declaración Juramentada De Autoría	II
Dedicatoria	VI
Agradecimiento	VII
Índice.....	VIII
Índice de Tablas	XII
Tabla de Gráficos	XIII
CAPITULO I.....	1
1.1 Resumen.....	1
Abstract	3
1.2 Introducción	5
1.3 Descripción del problema	7
1.4 Formulación del Problema.....	7
1.5 Hipótesis	8
1.6 Variables	8
1.6.1 Variable Independiente	8
1.6.2 Variable Dependiente.....	8
1.7 Objetivos:	8

1.7.1 Objetivo General.....	8
1.7.2 Objetivos Específicos.....	8
1.8 Justificación	9
CAPÍTULO II	10
2. Marco Teórico.....	10
2.2.1 Antecedentes	10
2.2.2 De Las Personas Con Discapacidad.....	14
2.2.3 La (OMS) Clasifica La Discapacidad	15
1.- Discapacidad física:.....	15
2.- Discapacidad sensorial:	15
3.- Discapacidad intelectual:.....	16
2.2.4 Derecho De La Igualdad De Oportunidades Laborables Para Personas Con Discapacidad En El Ecuador.....	16
2.2.5 Políticas Laborales Para Personas Con Discapacidad.	17
2.2.6 Garantías laborales para personas con discapacidad.	18
La estabilidad laboral. -.....	19
Los permisos de maternidad.-	19
2.2.7 Oportunidades laborales para las personas con discapacidad.....	19
2.2.8 Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal	20
2.2.9 De la ordenanza sustitutiva sobre discapacidades del cantón Guaranda	20

2.2.10 De la ordenanza de organización y funcionamiento del sistema de protección integral de derechos del cantón Guaranda	21
2.2.11 Políticas laborales para personas con discapacidad en el GAD Municipal de Guaranda	22
2.1 Marco Histórico	24
2.1.1 La Organización de las Naciones Unidas (ONU)	26
2.1.2 Organización Internacional del Trabajo (OIT)	27
2.1.3 Discapacidad en el Ecuador	29
2.2 Marco Legal	29
2.2.1 Constitución del Ecuador	29
2.2.2 Código de trabajo	31
2.2.3 Ley Orgánica De Servicio Público.	32
2.2.4 Ley Orgánica de Discapacidades	33
CAPÍTULO III- Metodología	39
3. Método de Investigación.....	39
Cuantitativo.....	39
Cualitativo.....	39
3.1 Tipo de investigación.....	40
Descriptiva	40
Explicativa	40

Documental	41
3.2 Técnicas e instrumentos de investigación.....	41
Observación	41
Encuesta	41
Criterio De Inclusión.....	42
Criterio De Exclusión	42
3.4 Población Y Muestra.....	42
3.5 Localización Geográfica del Estudio	42
CAPÍTULO IV- Resultados y Discusión.....	44
4.1 Resultados	44
4.2 Discusión.....	54
CAPÍTULO V – Conclusiones y Recomendaciones	57
5.1 Conclusiones	57
5.2 Recomendaciones	58
Bibliografía	59
Anexos	64

Índice de Tablas

Tabla No. 1 Igualdad de Oportunidades	44
Tabla No. 2 Nivel de Dificultad.....	45
Tabla No. 3 Igualdad Laboral	46
Tabla No. 4 Cumplimiento de Derechos.....	47
Tabla No. 5 Instituciones Estatales	48
Tabla No. 6 Estructura y Equipamiento Necesario.....	49
Tabla No. 7 Dificultad en Desempeñar sus Labores.....	50
Tabla No. 8 Políticas Públicas	51
Tabla No. 9 Nivel de Estudios	52
Tabla No. 10 Discriminado.....	53

Tabla de Gráficos

Gráfico No. 1 Igualdad de Oportunidades	44
Gráfico No. 2 Nivel de Dificultad.....	45
Gráfico No. 3 Igualdad Laboral	46
Gráfico No. 4 Cumplimiento de Derechos.....	47
Gráfico No. 5 Instituciones Estatales	48
Gráfico No. 6 Estructura y Equipamiento Necesario.....	49
Gráfico No. 7 Dificultad en Desempeñar sus Labores.....	50
Gráfico No. 8 Políticas Públicas	51
Gráfico No. 9 Nivel de Estudios	52
Gráfico No. 10 Discriminado.....	53

CAPITULO I

1.- “EL DERECHO A LA IGUALDAD LABORAL PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GAD MUNICIPAL DE GUARANDA PERIODO 2021”

1.1 Resumen

Tras la creación y promulgación de la Constitución de la República en el año 2008 una constitución muy diferente a las demás; garantista de derechos y justicia social la cual tiene el compromiso de fomentar políticas públicas en beneficio de las personas con discapacidad en el ámbito del derecho al trabajo e igualdad de oportunidades.

El Derecho del trabajo es fundamental en la vida de cada persona esta debe estar en condiciones: equitativas, igualdad de oportunidades, remuneración digna, satisfactoria y su respectiva protección en contra la discriminación; la cual beneficiaria a cubrir necesidades básicas para sí misma, dando como resultado una vida mejor y digna.

Las personas con alguna discapacidad se encuentran catalogadas como un grupo que necesita atención prioritaria dentro de la Constitución ecuatoriana; el Estado será garante de la inserción al campo laboral en entidades públicas o privadas sin discriminación alguna e igualdad de oportunidades, acorde a sus habilidades, grado académico y capacidades; las cuales serán una prioridad fundamental.

El presente trabajo se centró en investigar si se vulnera el derecho de la igualdad laboral para la contratación de personas con discapacidad en el GAD Municipal de Guaranda e identificar cuáles son las diferentes causas, la falta de diferentes mejoras de políticas públicas

que limitan la inserción laboral y por consiguiente cómo las normas garantizan el derecho al trabajo a personas con discapacidad.

De igual forma el tipo de metodología aplicada en el presente trabajo de investigación es el método cuantitativo y cualitativo ya que ayudo a examinar los datos y conocer la situación real, tales obtenidos con las encuestas realizadas al total del número de trabajadores con discapacidad que prestan su servicio en el GAD Municipal de Guaranda.

Así mismo el tipo de investigación utilizada en el presente trabajo es la descriptiva, explicativa y documental también se utilizó las técnicas e instrumentación de investigación como es la observación y la encuesta.

Con el estudio y los resultados obtenido, poder concientizar y sugerir los cambios que se deben realizar para el mejoramiento de la vida de las personas con discapacidad en el ámbito de la obtención de un trabajo digno y seguro.

Palabras Clave: Derecho a la Igualdad, Políticas Públicas, (PCD) Personas con Discapacidad, Contratación Laboral, Vulneración.

Abstract

After the creation and promulgation of the Constitution of the Republic in 2008, a constitution very different from the others; guarantor of rights and social justice which is committed to promoting public policies for the benefit of people with disabilities in the field of the right to work and equal opportunities.

Labor Law is fundamental in the life of each person, this must be in conditions: equitable, equal opportunities, decent, satisfactory remuneration and their respective protection against discrimination; which will contribute to cover basic needs by itself, resulting in a better and more dignified life.

People with disabilities are considered a priority attention group as ratified by the Constitution of the Republic of Ecuador; the State will be the guarantor of insertion into the labor field in public or private entities without any discrimination and equal opportunities, according to their skills, academic degree and abilities; which will be a top priority.

The present work will focus on investigating the violation of the right to labor equality for the hiring of people with disabilities in the Guarana Municipal GAD and identifying the different causes, the lack of different improvements of public policies that limit labor insertion and therefore how the rules guarantee the right to work for people with disabilities.

In the same way, the type of methodology applied in the present research work is the quantitative and qualitative method since it helped to examine two data and to know the real situation obtained with the surveys carried out of the total number of workers with disabilities who provide their service. in the GAD Municipality of Guaranda.

Likewise, the type of research used in the work is descriptive, explanatory and documentary, techniques and research instrumentation such as observation and survey were also used.

With the study and the results obtained, to be able to raise awareness and suggest the changes that must be made to improve the lives of people with disabilities in the field of obtaining decent and safe work.

Keywords: Right to Equality, Public Policies, (PCD) Persons with Disabilities, Labor Hiring, Vulneration.

1.2 Introducción

En el presente trabajo de investigación “El derecho a la igualdad laboral para la contratación de personas con discapacidad en el GAD Municipal de Guaranda periodo 2021” es investigar de una manera crítica, jurídica y doctrinario la aplicación del derecho a la igualdad laboral, a través del análisis e interpretación de los datos recopilados en la encuesta aplicada a los trabajadores con discapacidad que laboran en GAD Municipal de Guaranda.

Las personas con discapacidad, consideradas como aquellas que poseen una o más diferencias, físicas, sensoriales, intelectual y psíquica las cuales en ocasiones limita el desarrollo normal de la vida diaria; por tal razón el Ecuador como garantista de derechos de manera conjunta con la sociedad procura la equitación de oportunidades laborales para las personas con discapacidad; de igual forma la declaración de los derechos humanos se señala que todos los miembros de una sociedad tienen los mismos derechos, civiles, culturales, económicos, políticos y sociales.

Tras la promulgación de la Constitución de la República del Ecuador una Constitución garantista de derechos, en su Art.11 numeral 2 nos da conocer en su parte pertinente “ todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades que nadie será discriminado por su discapacidad, diferencia física, temporal o permanente” de igual forma en el capítulo III sección sexta del Art.47 numeral 5 del mismo cuerpo legal manifiesta sobre “el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, las cuales fomenten sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”.

Por otro lado, en la aplicación del derecho la igualdad de oportunidades laborales en la sociedad no se cumple por diferentes factores que imposibilitan a las personas con discapacidad a acceder a un trabajo digno y decente para su realización económica.

Partiendo desde esta perspectiva en la presente investigación se detalla los conceptos, de manera, doctrinaria, jurídica, explicativa y comprensiva de los diferentes aspectos en relación al trabajo investigativo.

De igual forma seguidamente pasar a la metodología planteada en la investigación, la cual, mediante el análisis e interpretación de la información obtenida en la aplicación de las encuestas, determinar y llegar a las respectivas conclusiones.

Por último, pasar a las conclusiones y recomendaciones resultantes de las encuestas acerca de la aplicación del derecho de la igualdad laboral para la contratación de las personas con discapacidad en el GAD Municipal de Guaranda.

1.3 Descripción del problema

La Constitución de la República del Ecuador garantiza el derecho al trabajo a personas con discapacidad mediante políticas públicas que permiten el acceso a un puesto laboral en las entidades públicas o privadas.

Pero en el círculo social y laboral no se cumple debido a diversos problemas, el irrespeto a la garantía del derecho a la igualdad de oportunidades, la discriminación; así mismo dejando por un lado el derecho del buen vivir consagrado en la Constitución de la República del Ecuador.

1.4 Formulación del Problema

¿De qué manera se podrá garantizar la igualdad de oportunidades de personas con discapacidad al momento de conseguir un empleo digno y seguro?

1.5 Hipótesis

La Legislación laboral vigente garantiza la igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidad.

1.6 Variables

1.6.1 Variable Independiente

La Legislación laboral vigente.

1.6.2 Variable Dependiente

Garantiza la igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidad.

1.7 Objetivos:

1.7.1 Objetivo General

Investigar la aplicación del derecho de la igualdad para personas con discapacidad en la contratación laboral en el GAD Municipal de Guaranda periodo 2021.

1.7.2 Objetivos Específicos

1.-Identificar las diferentes causas que limitan el acceso a un empleo a las personas con discapacidad en el GAD Municipal de Guaranda.

2. Mostrar la falta de mejoras en las políticas públicas para el acceso de un empleo de las personas con discapacidad.

3. Analizar el marco legal que garantiza la contratación laboral a personas con discapacidad.

1.8 Justificación

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales no están exceptos a la problemática existente en nuestra sociedad, el irrespeto a la garantía del derecho a la igualdad de oportunidades laborales a personas con discapacidad por tal motivo el GAD Municipal de Guaranda no es ajeno a esta realidad.

En la actualidad las instituciones del sector público deberían contar con programas y políticas públicas que favorezcan a las personas que cuentan con cualquier discapacidad que permitan dar la posibilidad al acceso de un trabajo digno y seguro de acuerdo a sus capacidades y potencialidades.

El presente trabajo de investigación es viable pues se cuenta con los recursos necesarios económico, humano y de fuentes de información de consulta que son necesarias para el desarrollo del estudio.

El beneficio es para las personas con discapacidad de la ciudad de Guaranda y la población en general con el fin de que mediante la presente investigación detectar el problema que genera la imposibilidad de conseguir una plaza laboral hay que recalcar que el trabajo es la fuente de desarrollo de una sociedad y así tener un resultado positivo de una mejor calidad de vida para sus habitantes.

El presente trabajo será de mucha utilidad para futuras investigaciones permitiendo así análisis conjuntas y comparaciones en periodos de tiempos distintos en que se realizó la investigación en el sector, ciudad y como no decir a nivel nacional.

CAPÍTULO II

2. Marco Teórico

2.2.1 Antecedentes

Para poder determinar el estado de arte se realizó un estudio minucioso de diferentes artículos científicos, publicaciones y tesis con relación a las variables presentadas, en virtud de ello, se recabo cierta información que se detalla a continuación.

De acuerdo a Silva, E. (2018) en su artículo titulado: “Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América latina” de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Departamento de Pedagogía y Ciencias de la Educación, menciona que la inserción laboral en América Latina se encuentra en una etapa embrionaria. Los países del área recién comienzan a elaborar políticas públicas para transformar las vidas de las personas en situación de discapacidad.

Según Reilly, O. (2007) en una publicación basada en un documento de trabajo de la (OIT) en adelante se conocerá Organización Internacional del trabajo en Ginebra- Suiza; titulada “El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad” sostiene que:

Aunque se evidencia una serie de leyes tanto internacionales como nacionales y actividades encabezadas por organizaciones de tipo no gubernamental, la mayor parte de derechos se vulneran de las personas discapacitadas. De igual manera, en el Ecuador se ha observado leyes en contra de la discriminación, no obstante, a pesar de su existencia no siempre se garantiza su aplicación. Sin embargo, gracias a la OIT y ciertos organismos de tipo internacional sobre la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo han permitido abrir importantes caminos en la lucha contra la exclusión social de las

personas con discapacidades (p. 14).

Como señala Ordoñez, V. (2011) en su artículo titulado “Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador” de la Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador menciona que:

Actualmente el Ecuador cuenta con políticas que identifican a las personas con discapacidad como un “grupo de atención prioritaria”. Dentro de la Constitución vigente se enfatiza que la discapacidad requiere atención especial y aprovisionamiento de recursos económicos y humanos, así como de ayudas técnicas, con el fin de hacer efectivos los derechos que estas personas tienen a la educación, salud, rehabilitación y habilitación, inserción social y empleo. La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo.

Las empresas tanto públicas como privadas están en la obligación de adaptar sus ambientes físicos con rampas, señales en braille -de diferentes texturas y colores-, dotando a las personas con discapacidad visual de software como Jaws, proporcionando el apoyo de intérpretes de lenguaje de señas para quienes tienen discapacidad auditiva, diseñando espacios adecuados para que una persona en silla de ruedas pueda desplazarse sin dificultad, entre otras acciones (s/e).

La inserción laboral permite, el mejoramiento en la vida de las personas con discapacidad, ayudando a su familia y al desarrollo del país a través del trabajo, se requiere tomar varias medidas que permitan el acceso y la permanencia en el lugar de trabajo, puesto que en nuestro país la mayor parte de las personas con discapacidad no han terminado el colegio o tienen una profesión.

Para Gallegos, M. (2018) en su artículo titulado “La Inserción laboral de las personas con discapacidad” de la Universidad ECOTEC- Ecuador, publicado en la página web revista espacios concluye que:

A través de un proceso de transición se ha logrado que las personas con discapacidad cuenten con los mismos derechos de los demás ecuatorianos, tal cual se encuentran inscritos en las leyes y reglamentos y que sean aplicables dentro de las empresas tanto públicas como privadas. De igual manera se busca que cumplan con la responsabilidad con la sociedad por medio de comprometerse con estas personas, y que promuevan la generación de políticas internas relacionadas con la cultura de organización y que favorezcan la aceptación de la diversidad y la inclusión.

De igual manera, para que exista una adecuada inclusión de tipo laboral se debe tomar en consideración una serie de aspectos que promuevan el uso ya sea de herramientas técnicas y tecnológicas, un trato humanizado y relaciones laborales con altos índices de cordialidad. Además, se debe desarrollar que las organizaciones que controlan cada una de las políticas públicas puedan intervenir de manera oportuna con el fin de desarrollar una atención psicológica para que las personas discapacitadas piensen que son productivos y útiles para la empresa.

Mediante un proceso transitorio se ha logrado cambiar parte de esta negativa percepción e insertar laboralmente a estas personas para que gocen de los mismos derechos que todos los ecuatorianos en general. Con todas las leyes y reglamentos emitidos se busca que las empresas públicas o privadas, cumpliendo con la responsabilidad social, asuman plenamente un compromiso con las personas con discapacidad, al definir políticas internas dentro de la cultura organizacional, que garanticen la diversidad e inclusión como un valor empresarial, corporativo o institucional.

Para que haya una auténtica inclusión laboral, se deben cuidar muchos aspectos adicionales como proporcionar las herramientas técnicas y tecnológicas, dar un buen trato y tener relaciones de cordialidad; además, lograr la intervención oportuna de las entidades asignadas para controlar las políticas públicas, debido a la percepción de muchos empleadores con respecto a los discapacitados, que piensan que no son productivos y que su contratación genera un alto gasto de adecuaciones e implementación de recursos tecnológicos.

A nivel laboral es el sector privado el que aporta con mayores plazas de trabajo para los discapacitados a diferencia del sector público donde son mínimas las oportunidades laborales, lo que pone en evidencia que las empresas privadas son el punto de desarrollo para el crecimiento económico y desarrollo de fuentes de empleo en el Ecuador, según los indicadores laborales del INEC (2018a), nueve de cada diez plazas de trabajo corresponden al sector privado, por lo que para las empresas privadas se presentan incentivos tributarios y laborales que tienen su respectivo soporte legal en la Ley Orgánica de Discapacidades (s/e).

Por todo lo analizado se concluye que los diferentes estados de América latina buscan

garantizar los derechos de las personas con discapacidad, que van desde varias, leyes internacionales hasta locales donde su objetivo principal es reparar un poco el daño que han venido ocasionado con el transcurso de los años, mediante políticas públicas a este grupo menos favorecido, Latinoamérica se caracteriza por el alto índice de desigualdad; en este contexto es fundamental el impulsar la participación de las personas con discapacidad, Ecuador no es la excepción a esta problemática, de la misma manera la falta de colaboración de las empresas públicas o privadas en la adaptación de la infraestructura física institucional y lugares de trabajo. De igual forma, aunque estén preparados académicamente, no consiguen un trabajo digno es importante el intensivar programas y políticas acorde a la realidad, e demanda en favor a este grupo de población a conseguir un trabajo adecuado y digno para su realización personal y económica.

2.2.2 De Las Personas Con Discapacidad

En todo el mundo, las personas con discapacidad encuentran grandes dificultades en el desarrollo social, economía, educación y trabajo, ya que las barreras que encuentran a menudo son de su alrededor. El hecho de que sufran aislamiento y discapacidad agrava el problema. No estar debidamente identificado, lo que dificulta el desarrollo de sus fortalezas y su integración al mundo, Educación, sociedad y trabajo.

Las personas con discapacidad al presentar un alto índice de discriminación han tenido que enfrentar varios problemas y adversidades para poder conseguir y acceder a un empleo en las distintas instituciones públicas y privadas ya que no cuentan con una preparación adecuada y así poder contratar personal con discapacidad.

Según la (OMS), nos da a conocer que “Se entiende como Discapacidad a aquella

restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano”.

De igual manera, se ha definido que el término de deficiencia corresponde a cierta pérdida o anormalidad a nivel ya sea fisiológico como psicológico y anatómico temporal o de forma permanente. Dentro de estas deficiencias se encuentra la existencia de anomalías, defectos o pérdidas de ciertas partes del cuerpo tales como miembros, órganos, tejidos o sistemas que afectan en la función de la mente (Rosas, 2018).

Cuando nos referimos a una persona con discapacidad se relaciona con pérdida de capacidad motriz o intelectual de una persona, por estas cuestiones no pierde la capacidad y condición de ser una persona.

Las personas con discapacidad en cada parte del mundo, estado o ciudad son un grupo que suelen vivir separadas y no tomadas en cuenta en el margen de la sociedad las cuales en ocasiones son privadas de experiencias cotidianas y principales de la vida.

2.2.3 La (OMS) Clasifica La Discapacidad

1.- Discapacidad física:

Dentro de este tipo de discapacidad se encuentran las afectaciones en el cuerpo humano ocasionadas por los siguientes factores: poliomielitis, daño en la médula espinal y amputaciones .

2.- Discapacidad sensorial:

Dentro de este tipo de discapacidad se encuentran las personas que no pueden ver u oír bien, y aquellas que tienen alteraciones en su comunicación y lenguaje.

3.- Discapacidad intelectual:

Este tipo de discapacidad se encuentra caracterizada por la disminución de las facultades de la mente, evidenciando un daño en su inteligencia, lenguaje e incluso aprendizaje, además de las funciones a nivel motor. Las enfermedades más frecuentes son: retraso mental, el Síndrome de Down y la parálisis cerebral (Rosas, 2018).

Con el compromiso del estado ecuatoriano y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el año 2007 la cual obligaba al estado garantizar los derechos de las personas con discapacidad mediante normas con el fin de alcanzar la añorada igualdad y así ser considerados como parte de la sociedad y no como grupos vulnerables.

El problema no es el reconociendo de los derechos, sino que como garantizarlo, el estado tiene la responsabilidad de implementar mecanismos para poder disminuir cada uno de los límites que no permiten que se respeten sus derechos ya reconocidos y ser ejercidas libremente.

2.2.4 Derecho De La Igualdad De Oportunidades Laborables Para Personas Con Discapacidad En El Ecuador.

En la Constitución del Ecuador de 1929 ya se encontraba reconocida la igualdad, de 1945 ya castiga cualquier tipo de discriminación desde allí parte hasta la actualidad llegando a conocer en términos como el principio de igualdad y no discriminación en el mundo entero las normativas modernas se han centrado en garantizar los derechos de las personas.

En la constitución del 2008 ya nos da a conocer acerca de que todas las personas son iguales y gozan de los mismos deberes, derechos y oportunidades en el capítulo tercero de igual manera nos menciona sobre las personas de grupos de atención prioritaria y dentro de ellas se encuentran

las personas con discapacidad aquellas personas recibirán atención prioritaria por el estado de esa forma garantizando así los derechos contemplados en la carta magna.

De igual manera existen ciertos derechos como: acceso a bonos, disminución en cuanto a pagos de los servicios de luz, agua e incluso la exoneración de cierto tipo de impuestos, entre otros.

Según Heppl, B. (2018) manifiesta que “El derecho de la igualdad, se enfoca que todos somos iguales, al ser tratados con respecto y ser participe en la vida civil, política económica y social sin exclusión alguna”.

2.2.5 Políticas Laborales Para Personas Con Discapacidad.

El acceso a un trabajo que sea decente estable y de calidad se considera como una vía a la integración social de las personas con discapacidad, de esta manera se puede fomentar una independización a nivel económico y social, además de que su autoestima mejore e calidad de vida.

La razón principal para no conseguir un trabajo decente es la discriminación, bajo nivel de educación, formación y barreras profesionales e físicas. En muy evidente las demandas por discriminación o por despidos intempestivos a personas con discapacidad, los reclamos crecen y la justicia busca reparar las acciones negativas causadas.

El Ministerio de trabajo esta entidad enfocada en hacer cumplir las obligaciones laborales contenidas en el Código de Trabajo, a través de las inspectorías de trabajo y direcciones regionales y en coordinación con la unidad de discapacidades con el único propósito de prevalecer y garantizar los derechos de los trabajadores con algún tipo de discapacidad dando como resultado positivo la inserción laboral en las entidades públicas e privadas.

De igual forma en las instituciones públicas relacionada en el ámbito laboral los concursos de méritos y oposición se darán prioridad a las personas con discapacidad. Los postulantes deben ser evaluados y colocados sobre la base de su perfil y potencial de trabajo; la discapacidad no debe ser un factor determinante para ocupar los puestos de trabajo.

2.2.6 Garantías laborales para personas con discapacidad.

Con el transcurso del tiempo los gobiernos se han preocupado, con políticas que buscan beneficiar a este grupo vulnerable, pero sus logros han sido momentáneos, las leyes existentes se encuentran bien redactadas para emendar el daño ocasionado por las personas o instituciones del sector público o privado.

En la implementación de las políticas públicas es fundamental que exista una estrategia entre actores. Según la CONADIS la inserción laboral en igualdad de condiciones para el desempeño de sus potencialidades es un derecho, es el objetivo de esta institución poder insertarlos a una plaza laborar a la mayor cantidad de personas con discapacidad.

De igual forma el Ministerio de trabajo se encarga de regular y controlar que se cumplan las políticas públicas en materia de trabajo, empleo y talento humano del servicio público, de igual manera emite normas, manuales, instructivos, lineamientos relacionados con los procesos institucionales y servicios.

El SECAP, es una institución pública enfocada en capacitar y fomentar las capacidades y conocimientos de varias personas, de igual forma a personas que poseen alguna discapacidad, si este grupo se encuentra en doble vulnerabilidad los cursos serán totalmente gratuitos, esta iniciativa ayuda de una manera positiva en su formación y conocimiento de sus destrezas dando

peso a su hoja de vida y esta manera poder conseguir un empleo.

La estabilidad laboral. - para personas con discapacidad, en caso de despido injustificado, deberá ser indemnizado, con un valor de 18 meses de la mejor remuneración e adicional a la liquidación correspondiente.

Los permisos de maternidad. - tiene un tiempo de 3 meses más cuando se trata de niños que cuentan con alguna discapacidad.

Es decir, cada uno de los trabajadores discapacitados ya sean del sector público o privado cuenta con un permiso adicional para que contribuyan en el proceso de tratamiento de las personas con discapacidad que estén a su cargo. Para ello deben tener certificados médicos contando con dos horas de permiso para su cuidado .

2.2.7 Oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

En nuestro país en ámbito laboral se notan claramente que existe más afluencia en las entidades públicas de personas que poseen algún tipo de discapacidad más que en las privadas, de igual forma el pensamiento de la sociedad hacia personas con discapacidad han desarrollado burlas, mofas y Bull ying como resultado el estancamiento al desarrollo laboral a estas personas.

Hay que recalcar que también hay la posibilidad de la existencia sustitutos laborables se les denomina así a los padres de familia con una edad inferior a los 18 años con algún de discapacidad ; u representantes de tipo legal para que puedan laborar en favor de la persona con discapacidad, siempre y cuando la niña, niño o adolescente posea una discapacidad de igual o más 30% de igual manera se les considera a los familiares de hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad sustitutos laborables la persona que tiene bajo su cuidado y responsabilidad

debe poseer un 75 % de discapacidad para ser sustituto laboral.

2.2.8 Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal

La Constitución de la República del Ecuador en el título V, organización Territorial del Estado, en su artículo 238 establece que: “Que los gobiernos Autónomos descentralizados gozaran de autonomía ya sea política, administrativa y financiera; están regidos por los principios de solidaridad, equidad, interterritorial, integración y participación ciudadana.

Están organizados de la siguiente forma:

- GAD Regionales
- GAD Provinciales
- GAD Cantonales
- GAD Parroquiales

De igual forma en la constitución en su art. 264 nos da a conocer sus competencias, también en el Código Orgánico de Organización Territorial (COOTAD) art. 53 establece sobre su naturaleza Jurídica, art. 54 acerca de sus Funciones art. 55 sobre sus Competencias.

2.2.9 De la ordenanza sustitutiva sobre discapacidades del cantón Guaranda

Como antecede la “Ordenanza de Discapacidades del cantón Guaranda”. En el año 2016 se expide y sustituye la ordenanza sobre discapacidades del cantón Guaranda, en la administración señor Ramsés Torres Espinosa, alcalde del cantón Guaranda en esa época; en su articulado pertinente nos da a conocer lo siguiente:

Art. 21.- Acceso al Trabajo. - El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón

Guaranda promoverá la inclusión en materia laboral, comprometiéndose a:

1.- Asignar puestos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, la LOSEP y el Código del Trabajo, para las personas con discapacidad que estén habilitadas para desempeñar estas funciones en las dependencias y empresas municipales. Cualquier persona con discapacidad u organización podrá exigir el cumplimiento de este artículo.

2.- Disponer a través de las instancias correspondientes que el 10% de los locales comerciales y espacios públicos que se encuentren bajo la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, puedan ser utilizados para que las personas con discapacidad instalen sus negocios y comercialicen sus productos o servicios en todos los mercados, centros comerciales, terminales y demás espacios públicos municipales (Ordenanza Sustitutiva Sobre Discapacidades del Cantón Guaranda , 2016).

2.2.10 De la ordenanza de organización y funcionamiento del sistema de protección integral de derechos del cantón Guaranda

El GAD Municipal de Guaranda, en la ordenanza emitida en agosto del 2020, se hace notar el impulso de las políticas públicas en favor de las personas con discapacidad como lo determina en su artículo pertinente.

En el artículo 7 manifiesta: que el concejo cantonal para la protección de derechos de Guaranda que dentro de su marco de competencias deberá cumplir, con formular políticas públicas municipales relacionados con temática de género, étnico- intercultural, movilidad humana, discapacidad, articulada de los concejos nacionales de igualdad.

De igual forma transversalizar las políticas públicas de género, étnico- intercultural, movilidad humana, discapacidad, en las instituciones públicas y privadas. (Ordenanza de organización y funcionamiento del sistema de protección integral de derechos del cantón Guaranda., 2020)

2.2.11 Políticas laborales para personas con discapacidad en el GAD Municipal de Guaranda.

Según el Vásquez, S. (2018) las políticas públicas se constituyen en un mecanismo idóneo y pertinente a través del cual las distintas manifestaciones de la administración de gobierno pueden no solo enfrentar y tratar de solucionar problemas propios de su competencia, sino afrontar aquellos que afectan el ejercicio de las propias funciones.

Las plazas laborales en el cantón Guaranda, es muy limitado por la falta de las industrias en la ciudad, que impide la generación de fuentes de empleo debido a ello muchas personas mujeres y hombre tienen la necesidad de salir a otras ciudades del país.

El sector agroindustrial es visto como una de las grandes oportunidades de crecimiento económico, sin embargo, la falta de estrategias, políticas adecuadas por parte de las autoridades e instituciones hacen que no se desarrolle el cantón.

El Gad Municipal de Guaranda, en cooperación de MIES realizan acciones conjuntas en favor de las personas con discapacidad, en el ejercicio de una verdadera inclusión social, de esta manera la inserción laboral de las personas con discapacidad, por lo cual se sientan que están aportando en beneficio del sector.

De igual forma el convenio institucional denominado “Unidos Por Bolívar” que tiene por

objetivo garantizar el servicio de calidad hacia los niños y niñas, adultos mayores y personas con discapacidad es un gran aporte a este grupo de esta forma, buscan la inclusión y progreso de las personas con discapacidad.

Las autoridades han sabido atender las demandas ciudadanas con eficacia, tal es que da la iniciativa de adaptar los lugares de trabajo, con rampas señalización de advertencias de escaleras, de igual forma ubicarles dentro de un ambiente laboral adecuado. Además, se ha incluido que cada una de las zonas de trabajo tenga un acceso con mayor facilidad de manera preferencial en plantas bajas y que cuenten con equipos de tecnología de fácil uso, siendo el teléfono de manos libres el de mayor uso.

La remuneración debe ser según la vacante que ocupa, su trato debe ser prioritario y no diferente, si se coloca a la persona con discapacidad de acuerdo a su perfil laboral su desempeño será la requerida e inclusive mayor.

La inserción de las personas discapacitadas a nivel del Municipio de Guaranda en la actualidad ha sido aplicada, no obstante, se busca generar conciencia en las personas para que pueda involucrarse con dicho proceso y que cada una de estas personas puedan sentirse respaldadas y puedan ejecutar con todo su potencial sus actividades.

La inserción a personas con discapacidad está siendo aplicado en muchas instituciones, el Municipio de Guaranda trabaja por buscar el desarrollo de las mismas; la factibilidad social va enmarcada, en la concientización de la población y de los entes encargados, para llevarla a cabo, busca lograr que la sociedad se inmiscuya aún más en este proceso busca que este grupo se sienta respaldado y que llegue al máximo en sus actividades.

2.1 Marco Histórico

En la declaración Universal de los Derechos Humanos del año de 1948 en su art.7 nos da conocer que todas las personas somos iguales ante la ley; su derecho a no ser discriminados, hay que hacer énfasis también en las nuevas constituciones Andinas que hacen referencia que se ha logrado que los problemas de discriminación y falta de oportunidades del siglo pasado disminuyan significativamente en beneficio de las personas con discapacidad, pero aún no ha desaparecido completamente.

El modelo capitalista resultante de la industrialización a mitad del siglo XVIII e inicios del siglo XIX en Europa describía que el modelo del hombre ideal para el trabajo poseía la característica de ser fornido e implacable, no obstante, las funciones públicas o privadas que desempeñaban las personas con discapacidad perdían todo el sentido de la validez en la sociedad.

Con el paso del tiempo el constante esfuerzo de diversos grupos como: trabajadores, afroecuatorianos, feministas nace y se hace notar la existencia de los problemas con los que debían cargar las personas con discapacidad siendo el trabajo una fuente de dignidad por las diversas luchas y reclamos realizadas, de este modo se ha logrado plasmar en los instrumentos Internacionales de Derechos Humanos Normas y Leyes en beneficio de este grupo social positivamente.

“A finales del siglo XX e inicios del XXI se rompe con el modelo de dependencia y se promueve que las personas con discapacidad asuman la dirección de su propia vida en una sociedad accesible” (Masís, 2011).

Según Ruibal, M. (1988), Soria, J. (2008), Barnes, C. (1988), Alexy, R. (1993), Albarracín,

L. (2003) manifiestan que el poseer una actividad laborar implica el sentirse bien, útil y la realización personal en ocasiones llegan a impactar a varias personas e inclusive varios reconocimientos ante la sociedad, es de conocimiento que el trabajo es reconocido como un derecho, y ratificados en varias normativas.

El sistema laborar está diseñada en acoger a personas que funcionan de manera normal, pero aquella persona que sale de la línea de la normalidad va a tener problemas en conseguir un trabajo o para mantener su puesto de trabajo.

En el siglo XXI se evidencia que alrededor del 85% de la población que posee alguna discapacidad no están trabajando; no solo es la responsabilidad del gobierno sino hay varios implicados como son: Médicos, Psicólogos, políticos y muchos abogados. De la misma manera una de las dificultades de las instituciones es que si se contratara personas con discapacidad, la institución obligatoriamente debe ser estable y sostenible, por ende, se excluye a varias personas que poseen alguna discapacidad y queda por un lado la inserción laboral.

Los derechos laborales de las personas con discapacidad en América latina en el siglo XX han tomado fuerza sobre cada uno de los países que conforman el denominado “Constitucionalismo Andino”, cuyos derechos se han venido reconociendo con el pasar de los años como una medida de restauración y el descuido por parte de cada uno de los Estados como responsables de este grupo menos favorecido.

Según Masis, R. (2011) manifiesta que en beneficio de la población con discapacidad en 1982 se aprueba el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad y como resultado del Año Internacional de los Impedidos (1981). Ambas iniciativas resaltan el derecho de

las personas con discapacidad a las mismas oportunidades por primera vez, se define la discapacidad como resultado de la relación entre la persona y su entorno; asimismo, se proclama el Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos (1983-1992).

2.1.1 La Organización de las Naciones Unidas (ONU)

Las Naciones Unidas identificó la problemática por tal declara que si se quería alcanzar la paz social se lograría llegar mediante la justicia e implementaron de un instrumento Internacional que pudiera proteger a las personas con discapacidad el más referente es la Norma Uniforme de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Oportunidades para Personas con discapacidad aprobadas en el año de 1993 por su asamblea, la misma establecía los mecanismos detallados a continuación:

- 1.- Implementar leyes que garantice el acceso al trabajo sin discriminación hacia las personas con discapacidad.
- 2.-La inserción en el mercado laborar a las personas con discapacidad en plazas e instituciones públicas o privadas.
- 3.-Diseñar lugares apropiados para el desempeño de labores de las personas con discapacidad e incluso implementación de la tecnología.
- 4.- Campañas de concientización.
- 5.-Condiciones adecuadas en el sector público donde puedan desempeñar sus labores las personas con discapacidad.
- 6.-Garantizar condiciones de equidad en relación laboral mediante políticas.

7.- Obtención de empleos protegidos.

8.- Implementación de programas que ayuden a la formación y empleo en las instituciones privadas en beneficio de las personas con discapacidad.

9.- Implementación de horas flexibles de las personas con discapacidad.

2.1.2 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Se fundó en 1919 y en la actualidad cuenta con 178 países miembros. Está consagrada a la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, igualdad y dignidad humana. Los fines de la OIT se enfocan de manera directa en la promoción de los derechos de los trabajadores, procurando que cuenten con igualdad de oportunidades, protección a nivel social y fortalecimiento de la comunicación.

En relación a las discapacidades es importante evidenciar que la OIT ha procurado el desarrollo de una serie de normas para que cada una de las personas discapacitadas cuente con la oportunidad de trabajar. Todo esto debido a que en múltiples países se ha evidenciado que las tasas de desempleo de este tipo de personas pueden llegar hasta un 80% (Masís, R. 2011).

Desde el año de 1955 se han generado positivamente aspectos muy importantes contra la discriminación en el ámbito laboral como es el convenio 142 del año de 1975 que implementaban políticas de educación y formación de calidad para reducir la desigualdad entre personas.

En el año de 1983 el convenio 159 de Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas Inválidas y la Recomendación 168 se da más importancia al empleo regular, el Art. 4 menciona que las políticas en el ámbito laboral se fundamentan en la igualdad de oportunidades.

A si mismo el principio de igualdad de oportunidades no solo se centra en la obtención del trabajo, sino que también que por medio de capacitaciones puedan recibir los ascensos de puestos de trabajo con mejor remuneración y demás, el tratado no presentaba cada uno de los derechos, pero se consideró como una gran ayuda dentro de la sociedad.

Se entiende por igualdad de oportunidades la ausencia de discriminación, directa o indirecta, que tenga su causa en una discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social (Las Canteras, 2016).

Cada uno de los países referentes contaban con el compromiso de supervisar el cumplimiento de las políticas sobre el empleo, que debían ser dirigidas a promover la oferta laboral de esta forma cumpliendo el principio de igualdad de oportunidades laborales.

Según Hernáiz, E. (2018) nos da a conocer sobre el derecho de la igualdad “El derecho que todo ciudadano tiene a obtener un trato igual lo que es conocido como principio de igualdad formal de trato por parte de los poderes públicos sin que puedan establecerse diferencias arbitrarias entre las personas fundadas en estos criterios”.

El derecho de igualdad de oportunidades laborales involucra tanto como el trabajador y trabajadora pueden acceder a las mismas oportunidades al momento de incorporarse a una plaza laboral, pese las barreras sociales y legales como reglamentos que impiden que lo puedan alcanzar.

Se estima que el 12% de la población de América Latina posee algún tipo de discapacidad lo que es aproximadamente 66 millones de personas.

2.1.3 Discapacidad en el Ecuador

Según el Consejo Nacional para la Igualdad de discapacidades en el Ecuador.

A nivel nacional se han registrado alrededor de un total de 471.205 personas con discapacidad en ella 206.714 de género femenino, LGBTI 28, Masculino 264.463, con diferentes tipos de discapacidades en el siguiente orden: con el 45,66% Discapacidad física, con el 23,12% Discapacidad Intelectual, con el 14,12% Discapacidad Auditiva, con el 11.54% Discapacidad Visual, con el 5,55% Discapacidad Psicológica.

Hay que tener en cuenta que en la provincia de Bolívar existen 7.545 personas con discapacidad, en la ciudad de Guaranda hay 3.319 en la cual 1.520 son de sexo masculino y 1.799 son de sexo femenino y en el ámbito laboral en la Misma ciudad de Guaranda hay 395 personas con discapacidad que poseen trabajo las cuales en el sector público existen alrededor de 280 personas y en sector privado 115.

En sector público hay más influencia de personas activas laboralmente que en las privadas, evidentemente hay inserción laboral, pero las demás personas, son muy pocos los beneficiados, pero hay que tener presente que la ley también establece que las instituciones del sector público que cuenten con más de 25 trabajadores deben contar con hasta el 4% de trabajadores con discapacidad y enfermedades catastróficas como lo establece la LOSEP.

2.2 Marco Legal

2.2.1 Constitución del Ecuador

En la (Const., 2008 Art. 11) manifiesta que las personas con discapacidad cuentan con una serie de derechos, los cuales se basan en cada uno de los principios detallados a continuación:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

Podemos mencionar que los derechos laborales de las personas con discapacidad tienen una particularidad de que gozan el derecho de la igualdad y no discriminación de ninguna índole.

En la (Const., 2008 Art. 33) nos da ha conocer 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.

En el (Const., 2008 Art.47, numerla 5) “nos da conocer que el Estado garantizara de manera conjunta políticas en beneficio de las personas con discapacidad con programas que garanticen la igualdad de oportunidades en el acceso de una plaza laboral”.

En la (Const., 2008 Art.325) sostiene que el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a

todas las trabajadoras y trabajadores.

De igual manera en la (Const., 2008 Art.330) nos menciona que la importancia de la igualdad de oportunidades trabajo y adicional tambien que la remuneracion en ninguna aspecto se podra disminuirlo por condicion de su discapacidad hay que recordad que la remuneracion es fundamental ya que con ello la persona puede subsistir y poseer un vida digna.

De todo lo anterior mencionado quiere decir que el estado no es solo el responsable en esta tarea, sino que cada uno de los integrantes de la sociedad y familias, es así que presenta gran importancia que todo el sector público participe en la generación de ofertas laborales como una forma de garantizar los derechos de las personas con discapacidad de acorde a sus capacidades y las posibilidades.

2.2.2 Código de trabajo

En el (Código de Trabajo, 2005 Art. 2) manifiesta sobre la Obligatoriedad del trabajo. El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

En el (Código de Trabajo, 2005 Art. 42 Numeral 33) menciona cada una de las obligaciones que presenta un empleador, mismas que se detallan a continuación:

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la

fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral. Las personas discapacitadas que no puedan suscribir un contrato laboral deben efectuarlo por medio de un representante legal, siempre y cuando se evidencie por medio del carnet del CONADIS.

Si existe el incumplimiento de dicho numeral por parte del empleador tendrá una sanción de diez remuneraciones básicas, mientras que si es realizado por empresas estatales la autoridad nominadora recibirá una sanción de un sueldo básico.

En el (Código de Trabajo, 2005 Art. 79) menciona que la Igualdad de remuneración. -A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

2.2.3 Ley Orgánica De Servicio Público.

En la (LOSEP, 2010 Art. 64) nos da ha conocer sobre las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas.- “Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de

contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes”.

En la (LOSEP, 2016 Art. 65) manifiesta sobre el ingreso a un puesto público. - “El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos. El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas”.

2.2.4 Ley Orgánica de Discapacidades

En la (L.O.D, 2016 Art.45) nos da a conocer sobre el Derecho al trabajo. - Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición 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 la (L.O.D, 2016 Artículo 46) manifiesta políticas laborales.- “El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción

laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género”.

En el (L.O.D, 2016) Art. 47) nos da a conocer Inclusión laboral. – “La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales”.

“En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de las personas con discapacidad”.

“El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento

de sus responsabilidades laborales”.

“En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley. Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente”.

En el (L.O.D, 2016 Art.48) nos da a conocer sobre sustitutos. – “Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad”.

“Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento. Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido. En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento.”

En la (L.O.D, 2016 Art. 49) menciona sobre la Deducción por inclusión laboral.- “Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales

sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley”.

“Se podrán constituir centros especiales de empleo públicos o privados con sujeción a la Ley integrados por al menos un ochenta por ciento (80%) de trabajadores con discapacidad, los mismos que deberán garantizar condiciones adecuadas de trabajo. Para el efecto, las autoridades nacionales competentes en regulación tributaria y los gobiernos autónomos descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros”.

En la (L.O.D, 2016 Art. 50) nos da ha conocer sobre el Mecanismos de selección de empleo. - Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad.

“Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación. La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad”.

De la misma manera en (L.O.D., 2016 art. 51) describe sobre la Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacidad gozarán de estabilidad especial en el trabajo. Se evidencia que cuentan con las siguientes facultades:

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional .

En la (L.O.D., 2016 Art. 52) nos da a conocer Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación. - Las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con la Ley. Además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con discapacidad.

De igual manera, se evidencia que el permiso de maternidad se puede ampliar por tres meses más si el niño cuenta con discapacidad. No se puede disminuir su remuneración por alguna causa relacionada con la discapacidad. Además, si cuentan con la responsabilidad de cuidado una persona con discapacidad cuentan con el permiso de 2 horas diarias, siempre y cuando se respalde por medio de certificados médicos y la evaluación del departamento de recursos humanos de las empresas.

En la (L.O.D., 2016 Art. 53) nos da a conocer sobre “Seguimiento y control de la inclusión

laboral. - La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan”.

En cuanto al porcentaje de la inclusión laboral de discapacidad, se evidencia que las autoridades a nivel nacional son las principales encargadas de promoverla, donde debe ser verificada de manera periódica procurando siempre su cuidado y pago económico.

En la (L.O.D., 2016 Art.54) nos da ha conocer sobre la Capacitación. - Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución.

En la (L.O.D., 2016 Art. 55) nos da ha conocer sobre Crédito preferente. – “Las entidades públicas crediticias mantendrán una línea de crédito preferente para emprendimientos individuales, asociativos y/o familiares de las personas con discapacidad. El Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, otorgará créditos quirografarios reduciendo en un cincuenta por ciento (50%) el tiempo de las aportaciones necesarias para tener acceso a los mismos.”

Como nos podemos darnos cuenta que la ley ecuatoriana ratifica el derecho al trabajo en favor de las personas con discapacidad mediante varias normativas desde la Carta Magna que es la constitución y varias leyes respaldando a este grupo, dando como resultado la inserción laboral en igualdad de oportunidades.

CAPÍTULO III- Metodología

3. Método de Investigación

Cuantitativo

Se le llama cuantitativa porque se vale de los números para examinar datos o información, números con los que se puede investigar un fenómeno y obtener una conclusión numérica, a través de un conjunto de estrategias que permiten obtener y procesar la información en estadísticas y técnicas formales. (Canas, 2020)

Se aplico este método de investigación al examinar los datos cuantitativos como es el número total de trabajadores con discapacidad que prestan su servicio en el GAD Municipal de Guaranda.

Cualitativo

Se trata del procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos, dibujos, gráficos e imágenes para construir un conocimiento de la realidad social, siendo un proceso de conquista, construcción y comprobación teórica desde una perspectiva holística, pues se trata de comprender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan un determinado fenómeno (Álvarez , Gayou, Camacho López, Maldonado Muñiz, & Trejo García, 2021).

Se aplicó el método cualitativo para analizar cualidades entre el conocimiento de la realidad de las personas con discapacidad accedan a un trabajo digno y seguro en igualdad de oportunidades y conseguir datos de personas cercanas a la realidad.

3.1 Tipo de investigación

Descriptiva

Este tipo de investigaciones consisten en llegar al conocimiento de ciertas circunstancias, costumbres por medio de una detallada descripción de actividades o personas, promoviendo siempre la recolección de datos de las variables de estudio, donde los predicen e identifican las relaciones que existen entre dos o más variables (Morales, 2021).

Se implemento el presente tipo de investigación para conocer la situación de las personas con discapacidad al momento de acceder a un empleo, además identificar las diferentes causas que la afectan negativamente a este grupo personas.

Explicativa

Se trata de la búsqueda de los hechos mediante el establecimiento de relaciones entre causa y efecto, los estudios en este tipo pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas como del aspecto de la realidad, explicando su significado en una teoría de referencia entre las leyes o generalizaciones que dan hechos o fenómenos en determinadas condiciones y siempre determinan deducciones que explican hechos particulares (Morales, 2021).

Se aplico este tipo de investigación con la finalidad de mostrar los estudios relacionados al tema del derecho a la igualdad de oportunidades de personas con discapacidad en la contratación laboral en el GAD Municipal de Guaranda.

Documental

Se trata de una técnica que se encarga en la recopilación y selección de información a través de la lectura de documentos, libros, revistas, grabaciones, filmaciones, periódicos, bibliografías va desde la información de hechos pasados hasta los actuales (Dzib, 2022).

Se aplico este tipo de investigación por la recopilación de trabajos investigativos similares a lo largo de la historia, pero no muy antiguos y de carácter científico que compruebe la información correcta frente a la problemática propuesta entre la igualdad de oportunidades laborales a personas con discapacidad.

3.2 Técnicas e instrumentos de investigación

Observación

Por medio de esta técnica se puede observar de manera oportuna el fenómeno de estudio, incluyendo la recolección y registro de información. Es un fenómeno de gran importancia en toda la investigación con el objetivo de obtener una gran cantidad de datos (Rrppnet, (s/f)).

Se aplico la técnica de la observación al momento de visitar El GAD Municipal de Guaranda que ayudará al mejor entendimiento y redacción de la investigación.

Encuesta

La encuesta es una técnica que permite la obtención de información de personas cuyos comentarios son de interés del investigador. Se ejecuta por medio de múltiples preguntas que son respondidas por dichas personas de manera escrita (Rrppnet, (s/f)).

La encuesta se tomó en cuenta a un grupo determinado por la muestra del total de personas

con discapacidad que son parte del GAD Municipal de Guaranda y que estén en sus conocimientos la igualdad de oportunidades laborales.

3.3 Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión

Criterio De Inclusión

Dentro del criterio de inclusión se determina al grupo de personas con discapacidad que laboran en el Gad Municipal de Guaranda.

Criterio De Exclusión

Se enmarca en las personas con discapacidad que prestan sus servicios en distintas labores mencionado anteriormente.

3.4 Población Y Muestra

En esta actividad se toman ciertas muestras de una población de elementos de las cuales se tomarán ciertos criterios de decisión, el muestreo es importante porque a través de él podemos hacer un análisis de situaciones sociales, económicas, políticas etc.

Para la investigación se tomó en cuenta a las personas con discapacidad que laboran en el Gad Municipal de Guaranda de la Provincia de Bolívar.

En total encuestados son 20 personas con discapacidad que cuenta el Gad Municipal de Guaranda.

3.5 Localización Geográfica del Estudio

La ubicación geografía del proyecto investigativo se encuentra en la ciudad de Guaranda específicamente en el GAD Municipal de Guaranda de la provincia de Bolívar.

Mapa de la ciudad de Guaranda



Ubicación de Guaranda

Coordenadas  1°36'20"S 79°00'11"O

Idioma oficial Español y quichua

Entidad Ciudad de Ecuador

- País  Ecuador
- Provincia  Bolívar
- Cantón  Guaranda

CAPÍTULO IV- Resultados y Discusión

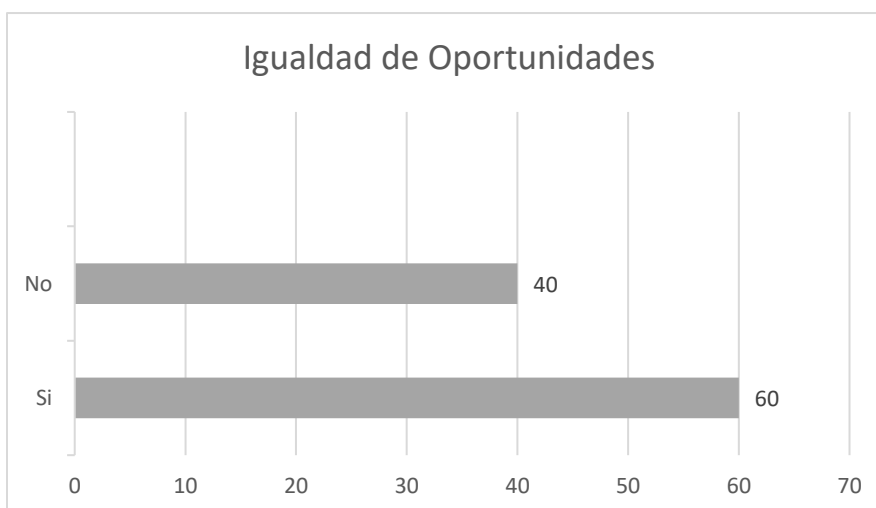
4.1 Resultados

1.- ¿Cree usted que existe la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en la Institución que labora?

Tabla No. 1 Igualdad de Oportunidades

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	60%
No	8	40%
Total	20	100 %

Gráfico No. 1 Igualdad de Oportunidades



Fuente: Datos tomados de la presente investigación (Guaranda 11 y 12 de abril del 2023) realizada a las personas con discapacidad que laboran en el GAD Municipal de Guaranda.

Realizado por: Juan Daniel Rumipamba Yantalema.

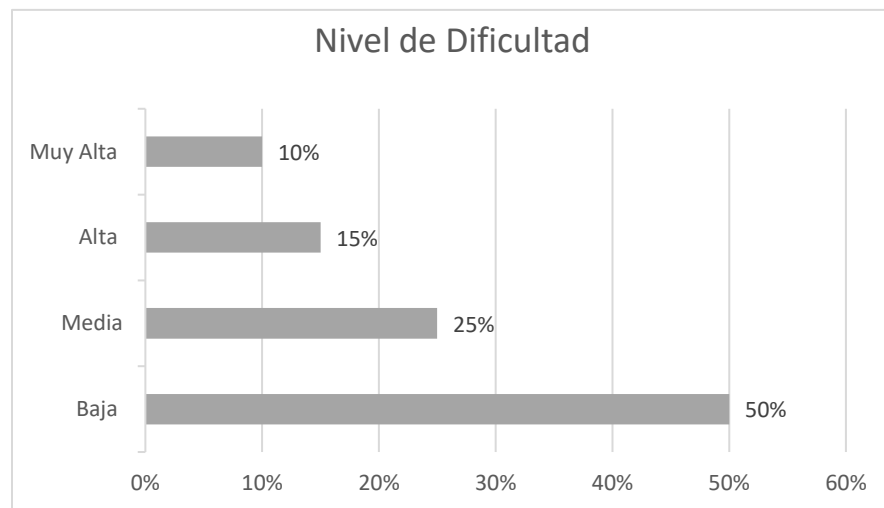
Análisis e Interpretación: En el presente cuadro y gráfico estadístico se observa que, del total de trabajadores con discapacidad encuestados del GAD Municipal de Guaranda, el 60% consideraran que, si existe la igualdad de oportunidades en la institución que labora, por otra parte, el 40% consideran que no existe la igualdad de oportunidad en la institución que laboran. Con lo que se demuestra el interés por parte GAD Municipal de Guaranda, en la garantía de la igualdad de oportunidades laborales hacia las personas con discapacidad.

2.- ¿Cuál fue el nivel de dificultad para poder acceder al empleo que usted posee actualmente?

Tabla No. 2 Nivel de Dificultad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Baja	10	50%
Media	5	25%
Alta	3	15%
Muy Alta	2	10%
Total	20	100 %

Gráfico No. 2 Nivel de Dificultad



Fuente: Datos tomados de la presente investigación (Guaranda 11 y 12 de abril del 2023) realizada a las personas con discapacidad que laboran en el GAD Municipal de Guaranda.

Realizado por: Juan Daniel Rumipamba Yantalema.

Análisis e Interpretación: En el presente cuadro y gráfico estadístico se observa que, del total de trabajadores con discapacidad encuestados del GAD Municipal de Guaranda, el 50% consideraran que el nivel de dificultad para acceder al empleo que posee actualmente fue Baja; el 25% consideraran que el nivel de dificultad para acceder al empleo que posee actualmente fue Media; el 15% consideraran que el nivel de dificultad para acceder al empleo que posee actualmente fue Alta; el 10% consideraran que el nivel de dificultad para acceder al empleo que posee actualmente fue Muy Alta.

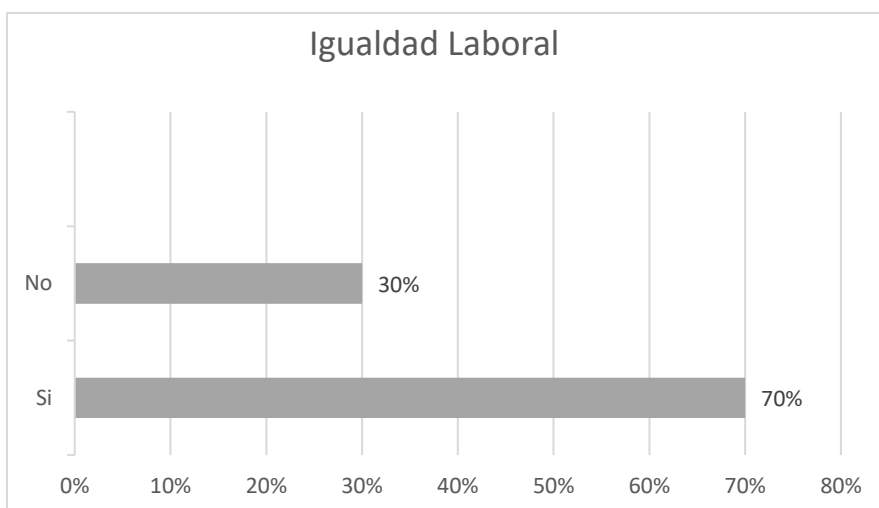
Con el que se demuestra que, si existen políticas públicas para el acceso a una plaza laboral en GAD Municipal de Guaranda, donde de una manera positiva ayuda a la realización personal y económica de la persona con discapacidad.

3.- ¿Existe igualdad y equidad laboral entre todos los trabajadores en la Institución que usted labora?

Tabla No. 3 Igualdad Laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	70%
No	6	30%
Total	20	100 %

Gráfico No. 3 Igualdad Laboral



Fuente: Datos tomados de la presente investigación (Guaranda 11 y 12 de abril del 2023) realizada a las personas con discapacidad que laboran en el GAD Municipal de Guaranda.

Realizado por: Juan Daniel Rumipamba Yantalema.

Análisis e Interpretación: En el presente cuadro y grafico estadístico se observa que, del total de trabajadores con discapacidad encuestados del GAD Municipal de Guaranda, el 70% consideraran que, si existe la igualdad y equidad laboral entre todos los trabajadores en la institución que labora, por otra parte, el 30% consideraran que no existe la igualdad y equidad laboral entre todos los trabajadores en la institución que labora.

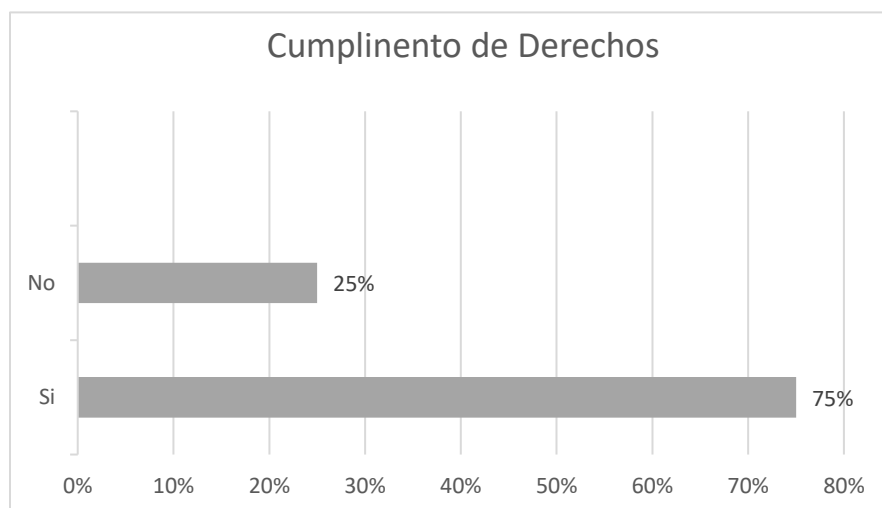
Es decir que, si existe la igualdad y equidad entre todos los trabajadores del GAD Municipal de Guaranda, demostrando la aplicabilidad de las garantías de las personas con discapacidad.

4.- ¿Cree usted que en el GAD Municipal de Guaranda se cumplan los derechos de las personas con discapacidad?

Tabla No. 4 Cumplimiento de Derechos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	75%
No	5	25%
Total	20	100 %

Gráfico No. 4 Cumplimiento de Derechos



Fuente: Datos tomados de la presente investigación (Guaranda 11 y 12 de abril del 2023) realizada a las personas con discapacidad que laboran en el GAD Municipal de Guaranda.

Realizado por: Juan Daniel Rumipamba Yantalema.

Análisis e Interpretación: En el presente cuadro y gráfico estadístico se observa que, del total de trabajadores con discapacidad encuestados del GAD Municipal de Guaranda, el 75% consideraran que, si cumplen con los derechos de las personas con discapacidad que laboral el GAD Municipal de Guaranda, por otra parte, el 25% consideraran que, no se cumplen con los derechos de las personas con discapacidad que laboral el GAD Municipal de Guaranda,

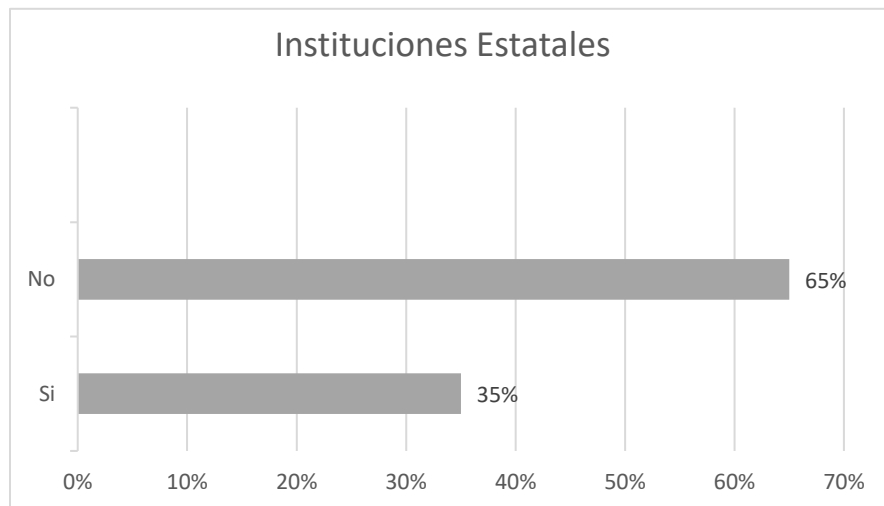
Es decir que la mayoría de los derechos si se cumple en la institución que laboran, como lo garantiza la Constitución y la ley.

5.- ¿Cree usted que son las instituciones estatales las que vulneran más frecuentemente los derechos de las personas con discapacidades?

Tabla No. 5 Instituciones Estatales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	35%
No	13	65%
Total	20	100 %

Gráfico No. 5 Instituciones Estatales



Fuente: Datos tomados de la presente investigación (Guaranda 11 y 12 de abril del 2023) realizada a las personas con discapacidad que laboran en el GAD Municipal de Guaranda.

Realizado por: Juan Daniel Rumipamba Yantalema.

Análisis e Interpretación: En el presente cuadro y grafico estadístico se observa que, del total de trabajadores con discapacidad encuestados del GAD Municipal de Guaranda, el 65% consideraran que, no son las instituciones estatales las que más vulneran los derechos de las personas con discapacidad; por otro lado, el 35% consideran que, si son las instituciones estatales las que más vulneran los derechos de las personas con discapacidad.

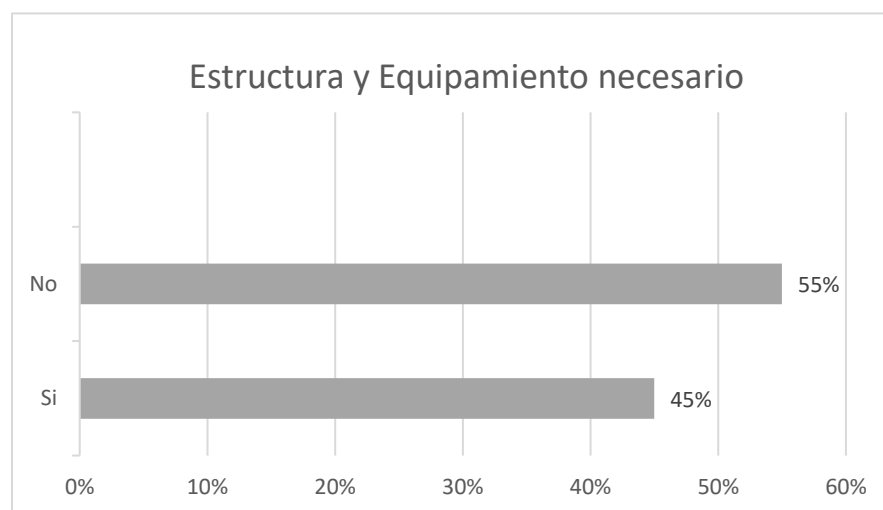
Es decir, consideran que en las instituciones estatales en la mayoría de los casos no se vulneran los derechos, pero aún existe una pequeña parte que si consideran que las instituciones estatales son los que más vulneran derechos.

6.- ¿En el lugar donde usted labora existe las condiciones, en cuanto a estructura y equipamiento necesarias para realizar sus labores eficientemente?

Tabla No. 6 Estructura y Equipamiento Necesario

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	45%
No	11	55%
Total	20	100 %

Gráfico No. 6 Estructura y Equipamiento Necesario



Fuente: Datos tomados de la presente investigación (Guaranda 11 y 12 de abril del 2023) realizada a las personas con discapacidad que laboran en el GAD Municipal de Guaranda.

Realizado por: Juan Daniel Rumipamba Yantalema.

Análisis e Interpretación: En el presente cuadro y gráfico estadístico se observa que, del total de trabajadores con discapacidad encuestados del GAD Municipal de Guaranda, el 55% consideraran que, no existen las condiciones, en cuanto a estructura y equipamiento necesarias para realizar sus labores eficientemente; por otro lado, el 45% consideraran que, si existen las condiciones, en cuanto a estructura y equipamiento necesarias para realizar sus labores eficientemente.

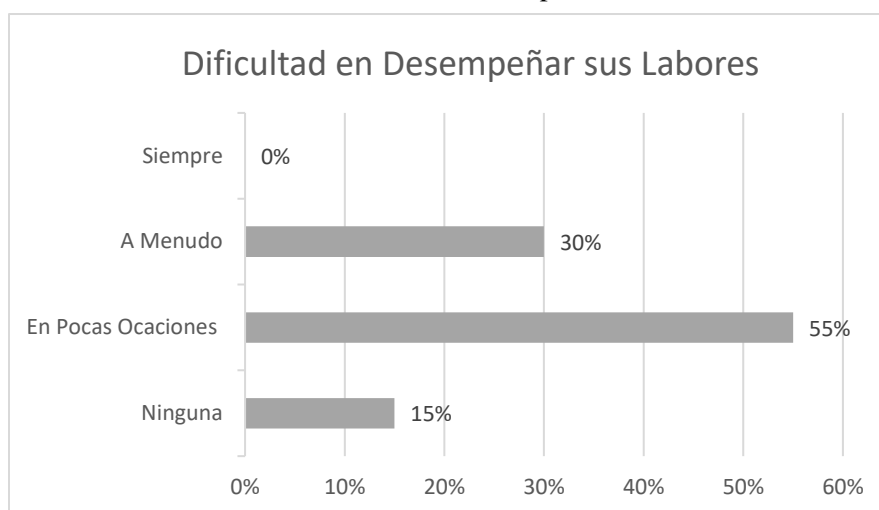
Es decir, si hace falta el mejoramiento de la infraestructura de la institución, también la dotación de equipo de trabajo y herramientas para el desarrollo de sus labores encomendadas.

7.- ¿Usted posee alguna dificultad al momento de desempeñar sus labores encomendadas?

Tabla No. 7 Dificultad en Desempeñar sus Labores

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	3	15%
En Pocas Ocasiones	11	55%
A Menudo	6	30%
Siempre	0	0%
Total	20	100 %

Gráfico No. 7 Dificultad en Desempeñar sus Labores



Fuente: Datos tomados de la presente investigación (Guaranda 11 y 12 de abril del 2023) realizada a las personas con discapacidad que laboran en el GAD Municipal de Guaranda.

Realizado por: Juan Daniel Rumipamba Yantalema.

Análisis e Interpretación: En el presente cuadro y gráfico estadístico se observa que, del total de trabajadores con discapacidad encuestados del GAD Municipal de Guaranda, el 55% consideraran que, en Pocas Ocasiones poseen alguna dificultad al momento de desempeñar sus labores encomendadas, que el 30% consideraran que, a Menudo poseen alguna dificultad al momento de desempeñar sus labores encomendadas; de igual forma el 15% consideraran que, no poseen ninguna dificultad.

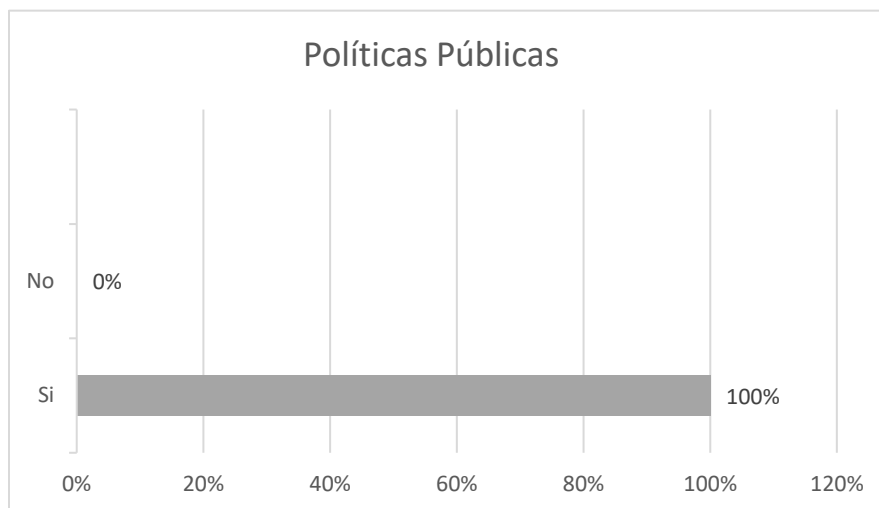
Con lo que se evidencia de falta de mejoras en la infraestructura de la institución, la dotación de equipo de trabajo y herramienta es factor de que al momento del desarrollo del trabajo exista dificultades.

8.- ¿Cree usted que se debería implementar y mejorar las políticas públicas en ámbito laboral en favor de las personas con discapacidad?

Tabla No. 8 Políticas Públicas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	100%
No	0	0%
Total	20	100 %

Gráfico No. 8 Políticas Públicas



Fuente: Datos tomados de la presente investigación (Guaranda 11 y 12 de abril del 2023) realizada a las personas con discapacidad que laboran en el GAD Municipal de Guaranda.

Realizado por: Juan Daniel Rumipamba Yantalema.

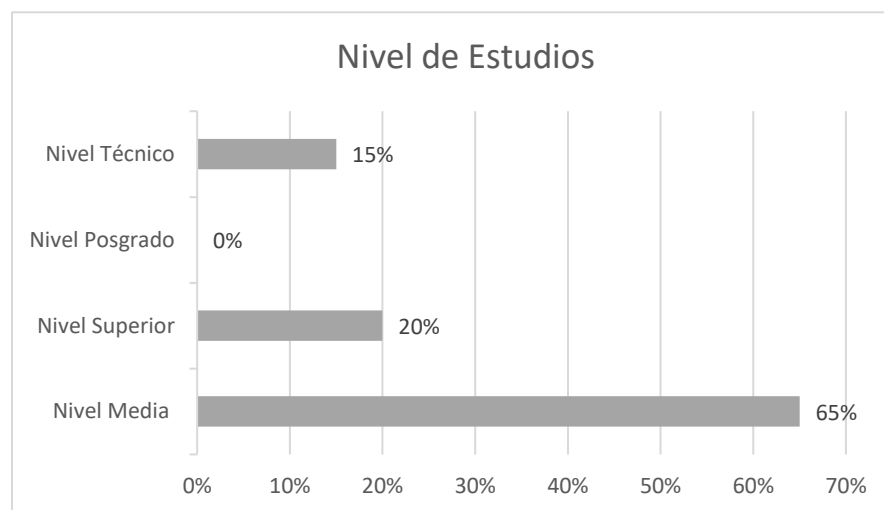
Análisis e Interpretación: En el presente cuadro y gráfico estadístico se observa que, del total de trabajadores con discapacidad encuestados del GAD Municipal de Guaranda, que el 100% que corresponde a las 20 PCD consideraran que, si se debería implementar y mejorar las políticas públicas en ámbito laboral en favor de las personas con discapacidad, y de esta manera ayudando al soporte económico de la persona y garantizando así el derecho del trabajo y Buen Vivir.

9.- ¿Cuál es su nivel de estudios?

Tabla No. 9 Nivel de Estudios

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Media	13	65%
Nivel Superior	4	20%
Nivel Posgrado	0	0%
Nivel Técnico	3	15%
Total	20	100 %

Gráfico No. 9 Nivel de Estudios



Fuente: Datos tomados de la presente investigación (Guaranda 11 y 12 de abril del 2023) realizada a las personas con discapacidad que laboran en el GAD Municipal de Guaranda.

Realizado por: Juan Daniel Rumipamba Yantalema.

Análisis e Interpretación: En el presente cuadro y grafico estadístico se observa que, del total de trabajadores con discapacidad encuestados del GAD Municipal de Guaranda, el 65% poseen el nivel de estudios Media; que el 20% poseen el nivel de estudios Superior; y que el 15% poseen el nivel de estudios Técnico.

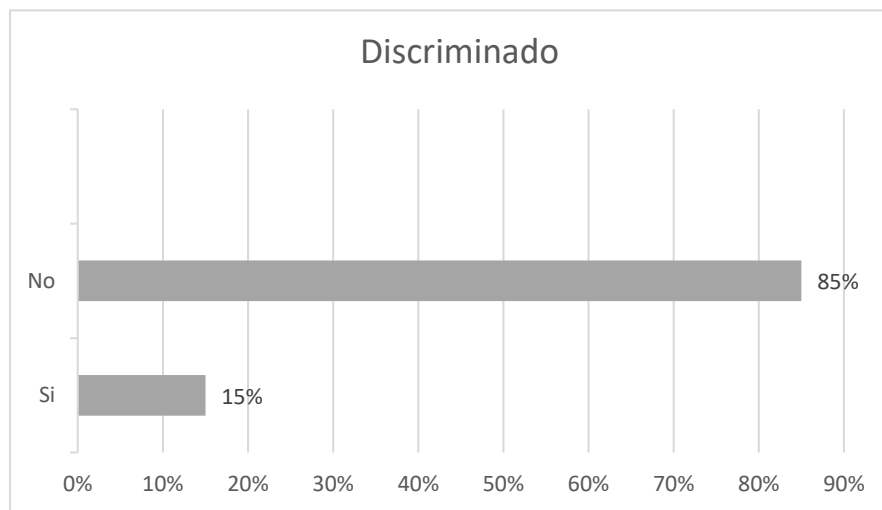
Con lo que se demuestra que la mayor parte de trabajadores con discapacidad del GAD Municipal de Guaranda poseen un nivel de estudios media por tanto les permite que puedan desarrollar normalmente las labores encargadas.

10.- ¿Uste como persona con discapacidad se ha sentido discriminando en su trabajo?

Tabla No. 10 Discriminado

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	15%
No	17	85%
Total	20	100 %

Gráfico No. 10 Discriminado



Fuente: Datos tomados de la presente investigación (Guaranda 11 y 12 de abril del 2023) realizada a las personas con discapacidad que laboran en el GAD Municipal de Guaranda.

Realizado por: Juan Daniel Rumipamba Yantalema.

Análisis e Interpretación: En el presente cuadro y grafico estadístico se observa que, del total de trabajadores con discapacidad encuestados del GAD Municipal de Guaranda, que el 85% consideran que, no se han sentido discriminando en su trabajo, por otro lado, el 15% consideraran que, Si se han sentido discriminando en su trabajo.

Con lo que demuestra que entre todos los trabajadores existe un respeto mutuo entre el uno con el otro, es evidente la gran mejoría; pero aún se evidencia un pequeño porcentaje que con el tiempo pueda de manera positiva disminuir.

4.2 Discusión

Mediante la recopilación de información de las encuestas, que se realizó a los trabajadores con discapacidad que laboran en GAD Municipal de Guaranda puedo evidenciar lo siguiente:

Considerando que en la Constitución de la República del Ecuador en su cuerpo normativo ratifica que el Ecuador es un estado constitucional derechos y justicia social, da el pleno reconocimiento de igualdad, por ende cuentan con los mismos derechos, deberes y oportunidades, así mismo que el trabajo es un derecho y un deber social, del mismo modo reconoce los derechos de las personas con discapacidad que garantiza y fomenta políticas en la equiparación de oportunidades y su integración social, además reconoce el trabajo en igualdad de oportunidades fomentando sus capacidades y potencialidades que de una u otra forma permite la incorporación a una plaza laboral.

El derecho de la igualdad de oportunidades siendo que en sus respuestas consideran que, si existe en la institución que laboran; Pero al momento de acceder a ella se evidencia la existe una complejidad siendo una de ellas la demanda de personas que quieren ocupar un puesto laboral en GAD Municipal, se debe recordar que en la ciudad de Guaranda según; el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) existen 3.319 personas con discapacidad que de ellas 395 personas con discapacidad, poseen un trabajo las cuales en el sector público existen alrededor de 280 personas y en sector privado 115.

En el GAD Municipal de Guaranda laboran en total 20 personas con discapacidad, de las cuales 12 son hombres y 8 de mujeres e 7 sustitutas de personas con discapacidad, pero las demás personas que necesitan un trabajo.

Las personas con discapacidad que laboran en el GAD Municipal de Guaranda, en sus respuestas se puede reflejar que la mayoría de sus derechos se las respetan; Que el derecho a la igualdad laboral, en el ámbito del desarrollo de sus funciones no se cumple está a causa de varios factores, tales como la falta de adecuación en la estructura física de la institución a pesar de que existe una ordenanza, que indica que el departamento de planificación de manera periódica deberá realizar un análisis y estudio para la mejora de su infraestructura; para el mejor acceso a sus diferentes áreas de trabajo, hay que tener presente que no solo perjudica a las personas con discapacidad que laboran en la institución, sino también a los usuarios que poseen alguna discapacidad que diariamente hacen uso de las instalaciones en sus diferentes trámites.

De la misma manera otra de las dificultades es la falta de dotación de equipo trabajo y herramientas; en varias ocasiones los trabajadores manifiestan que no cuentan con ello, dando como resultado algunas dificultades al momento de desarrollar sus labores encomendadas.

En el GAD Municipal de Guaranda, existe una ordenanza en favor de las personas con discapacidad expedida en el año 2016, manifestando que El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda promoverá la inclusión en materia laboral, destinará los puestos de trabajo de conformidad con la constitución y la LOSEP y el código de trabajo.

El código de trabajo dispone: se contrata a las personas con discapacidad de acuerdo y en relación a sus conocimientos, condición física y actitudes, observando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad.

En la LOSEP se indica que tanto la inserción como la accesibilidad se basa en prescritos de justicia, transparencia, garantizando siempre la no discriminación. Además de que cuentan con igualdad de condiciones a nivel laboral.

Es notable la existencia de la normativa y es evidente que el Gad Municipal de Guaranda si se cumple con el porcentaje establecido por la ley; que dispone "se podrá contratar de manera progresiva y hasta el 4% de la totalidad de trabajadores, a una persona con discapacidad".

CAPÍTULO V – Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

- Tras el análisis e identificación de la información recolectada en el GAD Municipal de Guaranda se evidencia, se cumple con la igualdad de oportunidades laborales como lo establece la ley; existen 20 personas con discapacidad que laboran; por otra parte 7 personas más en calidad de sustitutos de las personas con discapacidad.
- Dentro del GAD Municipal de Guaranda se constata la existencia de una norma interna en favor de las personas con discapacidad, con el objetivo principal de promover la inclusión en materia laboral, la cual asigna puestos de trabajo como lo dispone la Constitución, la LOSEP y el Código del Trabajo. Por otro lado, se identificó la falta de mejora en la infraestructura; dotación de equipo de trabajo, herramientas esta muestra dificultades dentro desarrollo normal de sus labores encomendadas.
- Es evidente la normativa jurídica que garantiza la Constitución de la Republica del Ecuador, la igualdad, equidad el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad: el derecho al trabajo, el acceso de la igualdad de oportunidades a una plaza laboral, así mismo el Código de Trabajo, la LOSEP y la Ley de Discapacidad, sin embargo los resultados de la investigación de campo se determina que dentro de los derechos de los trabajadores no se cumple con totalidad por parte del GAD Municipal de Guaranda.

5.2 Recomendaciones

- Concientizar la problemática existente a la población en general acerca del derecho a la igualdad de oportunidades a acceder a un trabajo, no solo es el deber del estado, sino de todas las personas, de esta forma dando como resultado el respeto de los derechos de las personas con discapacidad y su realización económica, y el buen vivir garantizado en la Constitución.
- Incentivar las políticas públicas acorde a las necesidades actuales y reales, que demuestren las estrategias y el impacto que va tener en beneficio de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Mejoramiento, en la infraestructura de la institución; la falta de dotación de equipo de trabajo y herramientas dando como resultado dificultades al momento de realizar las labores encomendadas.
- Establecer un trabajo interinstitucional entre el GAD Municipal de Guaranda, el MIES y el CONADIS las cuales competencias administrativas y presupuestarias en conjunto con el Ministerio de Trabajo, dando como resultado positivo la incorporación a una plaza laboral en igualdad de oportunidades.

Bibliografía

Álvarez , J. L., Gayou, J., Camacho López, S. M., Maldonado Muñiz, G., & Trejo García, C. Á. (2021). *LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA*. México: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO.

Obtenido de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>

Canas, M. A. (11 de Noviembre de 2020). *TENDENCIAS.COM*.

Obtenido de <https://tendencias.com/life/que-es-el-metodo-cuantitativo/>

CODIGO DE TRABAJO . (2005). *Art. 2 [TITULO PRELIMINAR]*. QUITO: LEXIS .

Código de Trabajo. (2005). *Art. 42 Numeral 33 [CAPITULO IV]*. QUITO: LEXIS.

Código de Trabajo. (2005). *Art. 79 [CAPITULO I]*. QUITO: LEXIS.

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2008). *Art.11 [TITULO I]*. QUITO: LEXIS.

Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2008). *Art.33 [TITULO I]*. QUITO: LEXIS.

CONTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR [Const.]. (2008). *Art.330 [TITULO VI]*. QUITO: LEXIS.

CONTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR [Const.]. (2008). *Art.47 [TITULO VI]*. QUITO: LEXIS.

De la ordenanza de organización y funcionamiento del sistema de protección integral de derechos del cantón Guaranda. (2020). *GAD MUNICIPAL DE GUARANDA*. Obtenido de GAD MUNICIPAL DE GUARANDA:

https://www.guaranda.gob.ec/newsiteCMT/download/ordenanzas/ordenanzas_2020/08_agosto_2

Dzib, A. (2022). *Questionpro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-documental/>

Gallegos, M. E. (12 de Diciembre de 2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Espacios*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n51/18395103.html>

Heppl, B. (2008). *Declaration of Principles on Equality*. Obtenido de http://www.oas.org/dil/esp/2008_Declaracion_de_Principios_de_Igualdad.pdf

Hernández, E. S. (2018). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. *Revista de Derecho*, 49-64.

Las Canteras. (22 de marzo de 2016). *Las Canteras*. Obtenido de Las Canteras: <https://asociacionlascanteras.org/sobre-la-discapacidad/la-igualdad-en-el-entorno-de-la-discapacidad/>

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES [L.O.D]. (2016). *Art. [TITULO II]*. QUITO: LEXIS.

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES [L.O.D]. (2016). *Art. 45 [TITULO I]*. QUITO: LEXIS.

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES [L.O.D]. (2016). *Art. 46 [TITULO II]*. QUITO: LEXIS.

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES [L.O.D]. (2016). *Art. 47 [TITULO II]*. QUITO: LEXIS.

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES [L.O.D]. (2016). *Art. 48 [TITULO II]*. QUITO:
LEXIS.

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES [L.O.D]. (2016). *Art. 49 [TITULO II]*. QUITO:
LEXIS.

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES [L.O.D]. . (2016). *Art. 53 [TITULO II]*. QUITO:
LEXIS .

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES [L.O.D]. . (2016). *Art. 55 [TITULO II]*. QUITO:
LEXIS.

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES [L.O.D]. . (2016). *Art.54 [TITULO II]*. QUITO:
LEXIS.

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES [L.O.D]. (2016). *Art. 52 [TITULO II]*. QUITO:
LEXIS.

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES [L.O.D]. (2016). *Art.51 [TITULO VI]*. QUITO:
LEXIS.

LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP. (2010). *Art. 64 [CAPITULO IV]*. QUITO:
LEXIS.

LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP. (2016). *Art. 65 [CAPITULO IV]*. QUITO:
LEXIS.

Masís, R. L. (2011). Evolución histórica y conceptualde la discapacidad y el respaldojurídico
político internacional el paradigma de los derechos humanos. *dspace.ups.edu.ec*, 1.

Morales, F. (2021). *3 Tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa*. México: Space.

Nacional, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Corporación de Estudios y Publicaciones .

Nacional, A. (2012). *Código de Trabajo*. Quito: Corporación de estudios y publicaciones.

O'Reilly. (2007). Obtenido de El derecho al trabajo decente:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_091966.pdf

Ordenanza Sustitutiva Sobre Discapacidades del Cantón Guaranda . (2016). *GAD MUNICIPAL DE GUARANDA*. Obtenido de GAD MUNICIPAL DE GUARANDA:
https://www.guaranda.gob.ec/newsiteCMT/download/ordenanzas/ordenanzas_2016/octubre/ORDENANZA-SUST.-DISCAPACIDADES.pdf

Ordóñez, C. (2011). Obtenido de Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad: <https://alteridad.ups.edu.ec/index.php/alteridad/article/view/2.2011.06/605>

Plan de desarrollo y ordenamiento territorial. (2020). *Plan de desarrollo y ordenamiento territorial*. Guaranda: GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL.

Rosas, A. (28 de Marzo de 2018). *Itpcd.gob.mx*. Obtenido de <https://www.itpcd.gob.mx/index.php/que-es-discapacidad>

Rrppnet. ((s/f)). *rrppnet*. Obtenido de rrppnet:

<https://www.rrppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>

- Silva, E. P. (2020). Obtenido de Inserción laboral de personas en situación de:
<https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfjD/?format=pdf&lang=es>
- Vásquez, S. (2018). *Algunos problemas “públicos” de la contratación estatal en Colombia como componentes del enfoque de ciclo para la formulación de una política pública*. Obtenido de <https://doi.org/10.18359/prole.3331>
- Ruibal, M.(1988) Sobre el concepto de igualdad. UTC: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, 1988.
- Vida Soria, J. (2008) Monereo Pérez y C. Molina Navarrete. “Manual de Derecho del Trabajo”, en Elmar Arce Ortiz, Derecho Individual del Trabajo en el Ecuador. Desafíos y deficiencias. Pichincha: Eloy Alfaro.
- Barnes, C. (1998) "Teorías de la discapacidad y los orígenes de la opresión de las personas discapacitadas en la sociedad occidental", en L. Barton, ed. Discapacidad y Sociedad, (Ecuador: Guayas)
- Alexy, R. (1993) Teoría fundamental de los Derechos Humanos. Ecuador: Centro de Estudios Constitucionales.
- Albarracín Lelia Inés, Alderetes Jorge R., “Lengua propia y exclusión social: dialectos regionales y lenguas vernáculas”, en Encuentro Nacional de Educación e Identidades, Pueblos Originarios : Universidad Nacional de Chimborazo, 2003.

Anexos



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



TEMA: “EL DERECHO A LA IGUALDAD LABORAL PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GAD MUNICIPAL DE GUARANDA PERIODO 2021”

Objetivo: *Constatar si en la actualidad se cumple con el derecho a la igualdad laboral para la contratación de las personas con discapacidad en el GAD Municipal de Guaranda.*

MARQUE CON UNA X SEGÚN USTED CONSIDERE

1.- ¿Cree usted que existe la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en la Institución que labora?

SI ()

NO ()

2.- ¿Cuál fue el nivel de dificultad para poder acceder al empleo que usted posee actualmente?

Baja ()

Media ()

Alta ()

Muy Alta ()

3.- ¿Existe igualdad y equidad laboral entre todos los trabajadores en la Institución que usted labora?

SI ()

NO ()

4.- ¿Cree usted que en el GAD Municipal de Guaranda se cumplan los derechos de las personas con discapacidad?

SI ()

NO ()

5.- ¿Cree usted que son las instituciones estatales las que vulneran más frecuentemente los derechos de las personas con discapacidades?

SI ()

NO ()

6.- ¿En el lugar donde usted labora existe las condiciones, en cuanto a estructura y equipamiento necesarias para realizar sus labores eficientemente?

SI ()

NO ()

7.- ¿Usted posee alguna dificultad al momento de desempeñar sus labores encomendadas?

Ninguna ()

En pocas Ocasiones ()

A Menudo ()

Siempre ()

8.- ¿Cree usted que se debería implementar y mejorar las políticas públicas en ámbito laboral en favor de las personas con discapacidad?

SI ()

NO ()

9.-¿Cuál es su nivel de estudios?

Nivel Media ()

Nivel Superior ()

Nivel Posgrado ()

Nivel Técnico ()

10.-¿Uste como persona con discapacidad se ha sentido discriminando en su trabajo?

Si ()

No ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Guaranda 11 de Abril del 2023

Abg.

Mauricio Robalino

DIRECTOR DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y TALENTO HUMANO

Presente

De mis consideraciones

Por medio del presente, yo **Juan Daniel Rumipamba Yantalema**, con C.C. **1804981536**, egresado de la carrera de Derecho de la FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS de la UNIVERCIDAD ESTATAL DE BOLIVAR, expresándole mis cordiales saludos y deseándole éxito en sus funciones que viene desempeñando, para el desarrollo de mi trabajo de titulación con el tema: *"EL DERECHO A LA IGUALDAD LABORAL PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GAD MUNICIPAL DE GUARANDA PERIODO 2021"*.

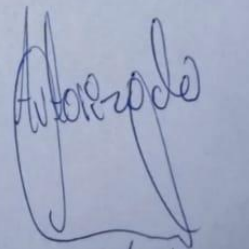
Solicito de manera comedida se me conceda realizar las encuestas dirigidas a las personas con discapacidad que laboran en el "GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPALIDAD DE GUARANDA". De igual forma la información correspondiente, de cuál es el número de trabajadores con discapacidad que laboran en GAD Municipal de Guaranda.

Por la atención prestada al presente, anticipo mi más sincero agradecimiento.

Atentamente;

 GUARANDA
Autónomo Descentralizado
TALENTO HUMANO
RECIBIDO
Fecha: 11-04-2023
Hora: 11:00
Firma: 


Juan Daniel Rumipamba Yantalema
C.C. 1804981536
Celular: 0939196081
Correo: rumipamba05@gmail.com


11/04/2023

Fotografías

