



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

**El derecho a la inclusión laboral y personas con discapacidades en el
GAD municipal del Cantón Riobamba**

**Trabajo de Titulación para optar al título de Abogada de los Tribunales y
Juzgados de la República del Ecuador.**

Autores:

Cadmen Choro Rosa Beatriz

Tenempaguay Auncanshala Lurdes María

Tutor:

MgSc./ Dr/Phd. Alex Mauricio Duchicela Carrillo

Riobamba, Ecuador. 2024

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, Rosa Beatriz Cadmen Choro, con cédula de ciudadanía 060472426-0 y Lurdes Maria Tenempaguay Aucanshala, con cédula de ciudadanía 060529067-5, autoras del trabajo de investigación titulado: “**El derecho a la inclusión laboral y personas con discapacidades en el GAD municipal del Cantón Riobamba**” certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 23 de abril del 2024



Rosa Beatriz Cadmen Choro
C.I: 060472426-0



Lurdes Maria Tenempaguay Aucanshala
C.I:060529067-5



ACTA FAVORABLE - INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En la Ciudad de Riobamba, a los 8 días del mes de noviembre de 2023, luego de haber revisado el Informe Final del Trabajo de Investigación presentado por los estudiantes Cadmen Choro Rosa Beatriz con CC: 0604724260; y, Tenempaguay Aucanshala Lurdes Maria con CC: 0605290675 de la carrera de Derecho y dando cumplimiento a los criterios metodológicos exigidos, se emite el **ACTA FAVORABLE DEL INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN** titulado **"El derecho a la inclusión laboral y personas con discapacidades en el GAD municipal del Cantón Riobamba"**, por lo tanto se autoriza la presentación del mismo para los trámites pertinentes.

Abg. Alex Mauricio Duchicela Carillo
TUTOR (A)

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL;

Quienes suscribimos, catedráticos designados Tutor y Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “**El derecho a la inclusión laboral y personas con discapacidades en el GAD municipal del Cantón Riobamba**”. Presentado por **Rosa Beatriz Cadmen Choro**, con C.I 060472426-0 y **Lurdes Maria Tenempaguay Aucanshala**, con C.I 060529067-5, certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha asesorado durante el desarrollo, revisado y evaluado el trabajo de investigación escrito y escuchada la sustentación por parte de sus autoras; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 23 de abril del 2024.

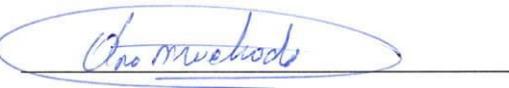
Dr. Fernando Peñafiel
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



Mgs. Tanya Martínez Villacres
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Mgs. Ana Machado
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Abg. Alex Mauricio Duhicela Carrillo
TUTOR

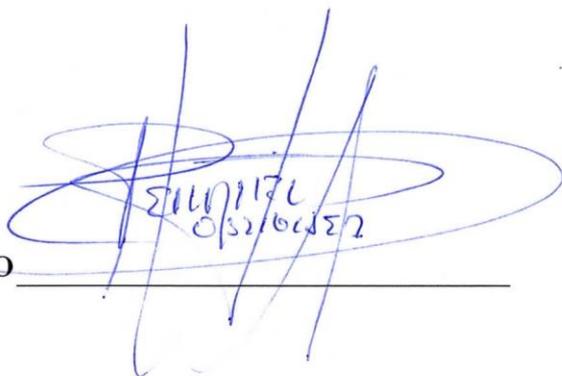


CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Tutor y Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “**El derecho a la inclusión laboral y personas con discapacidades en el GAD municipal del Cantón Riobamba**”. Presentado por **Rosa Beatriz Cadmen Choro**, con C.I 060472426-0 y **Lurdes Maria Tenempaguay Aucanshala**, con C.I 060529067-5, bajo la tutoría el ABG. Alex Mauricio Duchicela Carrillo, certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de sus autoras; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 23 de abril del 2024.

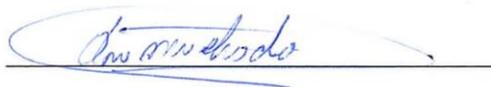
Dr. Fernando Peñafiel
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



Mgs. Tanya Martínez Villacres
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Mgs. Ana Machado
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO





CERTIFICACIÓN

Que, **ROSA BEATRIZ CADMEN CHORO**, con CC **0604724260**, y **LURDES MARIA TENEMPAGUAY AUCANSHALA**, con CC **0605290675** estudiantes de la Carrera de DERECHO, Facultad de CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS, ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "El derecho a la inclusión laboral y personas con discapacidad en el GAD municipal del Cantón Riobamba", cumple con el **10%**, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **TURNITIN**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente, autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 04 de abril del 2024.

Abg. Alex Mauricio Duchicela Carrillo

TUTOR

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mi familia quien ha sido, es y sigue siendo el motor de todos los días en mi corazón, el latido más fuerte que mi memoria puede guardar por sus múltiples deseos y consejos diarios, fuerza en mis momentos de debilidad y más aún la luz que no permite que mi sendero se opaque, permitiendo renovar mis esperanzas y anhelos. Es quien mejor conoce de la recompensa que todo esfuerzo puede brindar tras la dedicación, y que mayor recompensa del conocimiento que se logra obtener a través de días en vuestro amparo.

- Rosa Cadmen

Esta investigación final se la dedico a DIOS que gracias a sus bendiciones me ha dado la sabiduría para educarme, además me ha otorgado el valor necesario para vencer obstáculos con la finalidad de culminar mi formación profesional. Por otra parte, a mi abuelita Rosa, mi madre Teresa y mi hermana Gloria que pese a su condición han sabido brindarme su apoyo y cariño para salir adelante, han sido la fuerza para no rendirme y mantenerme siempre firme en cada paso que doy; a mi sobrino Zabdiel, quien es el motor principal para que yo haya optado por la carrera de Derecho.

- Lurdes Tenempaguay

AGRADECIMIENTO

Quiero extender mi agradecimiento a todas aquellas personas quien con su conocimiento han brindado lo mejor de sus años para forjar mejores ciudadanos, mejores personas y a su vez forjan un mejor país, un infinito agradecimiento para todos los maestros, a mis padres que fueron mis primeros maestros en esta vida quienes me enseñaron que es el ser humano es un ser vacío si no cultiva la sabiduría. Un agradecimiento a todos los Docentes de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Universidad Nacional de Chimborazo, en especial al Abg. Alex Duchicela, quién gracias a su conocimiento y guía se ha podido realizar el presente proyecto.

- Rosa Cadmen

Principalmente agradezco a DIOS y mi a familia por haberme brindado su apoyo incondicional en una etapa que no ha sido tan fácil, pero sin embargo he logrado sobresalir, asimismo quiero expresar un profundo agradecimiento a Vinicio y Mercedes quienes conjuntamente con su hijas e hijo han cuidado de mi para que yo alcance a mi objetivo. A la Universidad Nacional de Chimborazo por la oportunidad de pertenecer a esta noble institución, asimismo la de adquirir conocimientos para contribuir con la sociedad, la misma me ha permitido compartir con mis compañeros y docentes, quienes han estado presentes en mi etapa universitaria, ya que me han apoyado en mi formación personal y profesional

- Lurdes Tenempaguay

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA	
DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR	
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO ORIGINAL	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	

CAPÍTULO I. INTRODUCCION:	15
1.1 Introducción.....	15
1.2 Planteamiento del problema.....	16
1.3 Justificación	18
1.4 Objetivos	19
1.4.1. Objetivo general	19
1.4.2. Objetivos específicos:	19
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO:	20
2.1 Estado del arte.....	20
2.2. Aspectos teóricos	23
2.2.1. Unidad I: De las personas con discapacidad y sus derechos.....	23
2.2.1.1. Personas con Discapacidad.	23
2.2.2. La discapacidad y la discriminación.....	25
2.2.3. Derecho de las personas con discapacidad.	26
2.2.4. Derechos laborales de las personas con discapacidad.....	32
2.2.2. Unidad II: Derecho al trabajo y la inclusión laboral en el ecuador y el derecho comparado.....	34
2.2.2.1. Inclusión de las personas con discapacidad: evolución y situación actual. 34	
2.2.2.2. La Constitución, los derechos de las personas con discapacidad y la inclusión laboral.....	35
2.2.2.3. Código De Trabajo y los derechos de las personas con discapacidad referente a la inclusión laboral.	38
2.2.2.4. Ley Orgánica de Discapacidades y los derechos de las personas con discapacidad referente a la inclusión laboral.....	39

2.2.2.5.Ley Orgánica de Servicio Público y los derechos de las personas con discapacidad referente a la inclusión laboral.....	41
2.2.2.6.La inclusión laboral de personas con discapacidades en el derecho comparado.....	43
2.2.3. Unidad III: Estudio de caso en el GAD municipal del cantón Riobamba sobre la aplicabilidad de la normativa que regula la inclusión laboral	44
2.2.3.1.1. Normativa que regula la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el GAD municipal del cantón Riobamba	44
2.2.3.2.Orgánico estructural del GAD municipal del cantón Riobamba	45
2.2.3.3.Estabilidad laboral de las personas con discapacidad.....	46
2.2.3.4.Análisis de la situación contractual de personas con discapacidad en el GAD municipal del cantón Riobamba.....	46
2.2.3.5.Capacitación a las personas con discapacidad para ejercicio laboral	47
2.2. Hipótesis.....	47
CAPITULO III. METODOLOGÍA:	47
3.1. Tipo de investigación.....	47
3.2. Diseño de investigación	48
3.3. Técnicas de recolección de datos.....	48
3.3.1. Técnicas.....	48
3.3.2. Instrumentos de investigación.....	48
3.4. Población de Estudio.....	48
3.5. Métodos	49
3.6. Enfoque de la investigación.....	49
3.7. Técnicas para el tratamiento de la investigación	50
4.1. Encuesta; análisis y resultados	50
4.1.1. Encuesta realizada a personal del municipio del cantón Riobamba.....	50
4.1.2. Discusión de resultados.	60
4.2. Entrevistas: análisis de entrevista	62
4.2.1. Análisis de entrevistas.	66
4.2.2. Discusión de resultados.	67
5.1. Conclusiones	68
5.2. Recomendaciones	69
BIBLIOGRAFÍA	70
ANEXOS	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1. Legislación Argentina.....	43
Tabla2. Legislación España.....	44
Tabla 3. <i>Edades de las personas con discapacidad que laboran en el GADMR.....</i>	50
Tabla 4. <i>Porcentaje de Discapacidad de los servidores del GAMR</i>	51
Tabla 5. <i>Tipo de discapacidad</i>	52
Tabla 6. <i>Departamentos de presentación de servicios laborales</i>	52
Tabla 7. <i>Normativa de contratos.....</i>	53
Tabla 8. <i>Tiempo laboral</i>	54
Tabla 9. <i>Capacitación de inclusión laboral.....</i>	55
Tabla 10. <i>Desarrollo Profesional.....</i>	55
Tabla 11. <i>Adaptaciones necesarias, sector laboral</i>	56
Tabla 12. <i>Igualdad de Oportunidades.....</i>	57
Tabla 13. <i>Información sobre sus derechos</i>	57
Tabla 14. <i>Ascenso Laboral</i>	58
Tabla 15. <i>Desarrollo Profesional.....</i>	59
Tabla 16. <i>Discriminación Laboral</i>	60
Tabla 17 <i>Datos relevantes de los profesionales entrevistados</i>	63
Tabla18 <i>Entrevista 1.....</i>	63
Tabla 19 <i>Entrevista 2.....</i>	64
Tabla20 <i>Resumen de resultados</i>	66

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Ilustración 1. Porcentaje de trabajadores.....</i>	<i>50</i>
<i>Ilustración 2. Tipo de discapacidad.....</i>	<i>52</i>
<i>Ilustración 3. Departamentos de prestación de servicios laborales.....</i>	<i>53</i>
<i>Ilustración 4. Normativa de contratos.....</i>	<i>53</i>
<i>Ilustración 5. Tiempo laboral.....</i>	<i>54</i>
<i>Ilustración 6. Capacitación de inclusión laboral.....</i>	<i>55</i>
<i>Ilustración 7. Desarrollo Profesional.....</i>	<i>56</i>
<i>Ilustración 8. Adaptaciones necesarias, sector laboral.....</i>	<i>56</i>
<i>Ilustración 9. Igualdad de Oportunidades.....</i>	<i>57</i>
<i>Ilustración 10. Información sobre sus derechos.....</i>	<i>58</i>
<i>Ilustración 11. Ascenso Laboral.....</i>	<i>58</i>
<i>Ilustración 12. Desarrollo Profesional.....</i>	<i>59</i>
<i>Ilustración 13. Desarrollo Profesional.....</i>	<i>60</i>
<i>Ilustración 14. Autorización por parte del GADMR.....</i>	<i>75</i>
<i>Ilustración 15. Listado de las personas que forman el 4% por parte del GADMR.....</i>	<i>77</i>

RESUMEN

La presente investigación lleva como título: El derecho a la inclusión laboral y personas con discapacidades en el GAD municipal del Cantón Riobamba, en la cual se realizó un análisis crítico normativo, enfocando al derecho positivo frente al derecho material ya que, de esta manera, se evidenció que las leyes que amparan a las personas con discapacidad no son acatadas a cabalidad por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Riobamba, pues al ser una institución pública el cumplimiento de los derechos reconocidos a las personas con discapacidad, son de obligatorio cumplimiento, al ser de interés colectivo y no individual; entendiéndose que la inclusión laboral a las personas con discapacidad es fomentar la igualdad sin discriminación alguna a este grupo de personas que constantemente sus derechos constitucionales han sido vulnerados. Se utilizó los métodos dogmático, deductivo, jurídico-doctrinal, jurídico-comparativo, jurídico-descriptivo, del mismo modo los tipos de investigación que se utilizó fueron dogmática, jurídico-exploratoria, jurídica-descriptiva, documental-bibliográfica. Hay que mencionar, además se realizaron técnicas e instrumentos de investigación como; entrevista a la máxima autoridad del Cantón Riobamba, Director General de Talento Humano y encuestas realizadas a las personas con discapacidad que laboran en el GAD municipal de Riobamba, que gracias a la información que nos proporcionaron de manera directa se logró obtener conclusiones acertadas al tema investigado.

PALABRAS CLAVE: Persona con Discapacidad, Inclusión laboral, Igualdad, Discriminación, Derecho.

ABSTRACT

The title of this research is: The right to labor inclusion and people with disabilities in the municipal GAD of the Riobamba Canton, in which a critical normative analysis was carried out, focusing on positive law versus material law since, in this way, It was evident that the laws that protect people with disabilities are not fully complied with by the Decentralized Municipal Autonomous Government of the Riobamba Canton, since being a public institution, compliance with the rights of people with disabilities is mandatory. , since they are of collective and not individual interest; understanding that the labor inclusion of people with disabilities is to promote equality without any discrimination to this group of people whose constitutional rights have constantly been violated. The dogmatic, deductive, legal- doctrinal, legal-comparative, and legal-descriptive methods were used, and in the same way, the types of research that were used were dogmatic, legal-exploratory, legal-descriptive, and documentary-bibliographic. It should be mentioned that research techniques and instruments were carried out, such as interviews with the highest authority of the Riobamba canton, the General Director of Human Talent, and surveys carried out on people with disabilities who work in the municipal GAD of the canton. Thanks to the information they provided us with directly, it was possible to obtain accurate conclusions on the topic investigated.

KEYWORDS: Person with Disabilities, Labor inclusion, Equality, Discrimination, Law.



Firmado electrónicamente por:
**MARIO
SALAZAR**
NICOLAS
RAMOS

Revised by
Mario N. Salazar
CCL English Teacher

CAPÍTULO I. INTRODUCCION:

1.1 Introducción

En la presente investigación se hablará sobre la inclusión de personas con discapacidad entendiendo su relación social, función y participación en la sociedad, así como la garantía de que todas tengan las mismas oportunidades de participar en diferentes aspectos, al máximo de sus capacidades y deseos. Con este trabajo, se pretende analizar las condiciones laborales de las personas con discapacidad, como parte de nuestro entorno, que en su mayoría están capacitados para ayudarnos y no ser una carga social, dado que, si se les otorga la oportunidad, con la igualdad que se merecen, de tal manera se estaría ayudando a alcanzar sus metas profesionales y personales.

Por otro lado, Ecuador garantiza los derechos de las personas que pertenecen a los grupos de atención prioritaria, pero esto no se cumple a cabalidad y consecuentemente no se hace efectiva la garantía. Asimismo, las personas con discapacidad son aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones como los demás ciudadanos. Debido a esto, desde tiempos remotos las personas con discapacidad sufrían de discriminación constante, por lo que fue necesario la protección de sus derechos, ya que estos son reconocidos y protegidos a nivel nacional e internacional.

Además, la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Discapacidades establecen la participación en igualdad de condiciones en aspectos de índole política, social, educativa, económica y sobre todo laboral. Ecuador se compone de gobierno y sociedad, por tanto, ambos deben trabajar en conjunto para impulsar el desarrollo y bienestar atendiendo las necesidades dadas sus condiciones físicas e intelectuales. Con la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Discapacidades, se les otorga derechos, pero al tratarse de inclusión laboral son de mínimo cumplimiento, puesto que no se respeta el impulso que hace el Estado a los sectores públicos en cuanto a empleabilidad, y a raíz de ello existe un trato discriminatorio e inequitativo.

Con la expedición de la Ley Orgánica de Discapacidades, este grupo de personas son sujetos de derecho laboral como un deber fundamental del ser humano y mucho más un deber social, que tiene como objetivo brindar a este grupo de atención, la obtención de un trabajo digno, remunerado y sobre todo estable. En este sentido de ideas, no se ha logrado una plena incorporación de las personas con discapacidad a la vida laboral, por eso se desarrollará la investigación planteada en beneficio para este sector social.

1.2 Planteamiento del problema.

En cuanto al problema, este se enfoca en el derecho positivo frente al derecho material ya que, de esta manera, se verificará si, lo que establece la Constitución y la Ley Orgánica de Discapacidades se hace efectivo en la realidad, es decir acatamiento por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Riobamba, pues al ser una institución pública el cumplimiento de los derechos reconocidos a las personas con discapacidad, su cumplimiento es obligatorio, puesto que es de interés colectivo y no individual, pero aun así acontece lo contrario. Lo mejor sería que, exista la integración de este grupo minoritario que durante mucho tiempo ha sido discriminado y soslayado, sin tomar en cuenta que no dejan de ser un aporte para el desarrollo del país. Espinoza menciona que:

En Ecuador, con respecto a la inclusión laboral se menciona que el empleador que tenga 25 o más trabajadores está obligado a contratar un mínimo de 4% de personas con discapacidad a pesar de que en el campo laboral se ha incluido una gran cantidad de personas con discapacidad, no se lleva a cabo en su totalidad. Según los datos registrados por el Consejo Nacional de Discapacidades son pocas las personas con discapacidad, que están laboralmente activas, desempeñándose dentro de las áreas productivas, administrativas o comerciales (Espinoza, M & Gallegos, D. 2018, p. 9)

Para González (2012, s.f.), “quien es una persona que carece de la visión indica que: “Lo más importante es concienciar a la sociedad de que las personas con discapacidad podemos integrarnos de forma efectiva en la vida cotidiana”, es decir promover a la sociedad para que se les dé la oportunidad de integrarse dado que estas personas merecen igual oportunidades y a la vez una vida digna, una sociedad más inclusiva y así otorgar empleo a las personas con discapacidad.

Para (Imacaña, S & Villacrés, J 2022, p. 179) el derecho al trabajo de este grupo de personas es vulnerado constantemente; sin tener presente que, el trabajo es uno de los derechos fundamentales ; y a su vez, un deber social, que debería ser garantizado para todos sin ningún tipo de limitación o discriminación, por tanto el Estado ha implementado programas, políticas y mecanismos de selección en las entidades públicas, que faciliten o promuevan su plena y activa participación, en aras del fomento de una sociedad más equitativa.

Por su parte, la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de Naciones Unidas, define la discapacidad en las personas como:

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en

igualdad de condiciones con las demás. (Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. 2008, art 1)

Es decir la interacción entre sus deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales y las barreras que se les impone en la sociedad para la igualdad de condiciones y participación, debido a la actitud de los demás seres humanos en su entorno, por lo tanto al haber inclusión, existiría relaciones individuales y colectivas con la sociedad a la vez remuneración y otros deberes impuestos por el sistema jurídico imperante, establecido según cierta distribución del poder socio económico en el grupo humano regulado.

Según la CRE, (2008) en su articulado 47, en su numeral 5, “se reconoce el derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, y el fomento de sus capacidades y potencialidades a las personas con discapacidad”, esto se realiza a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas; pero en realidad no habla de manera expresa el principio de estabilidad laboral, y a su vez en el Código de Trabajo no existe como normativa el desarrollo de garantías, derechos y artículos donde se haga alusión de quienes son las personas que se acogen a esta garantía (C.R.E, 2008, art. 47).

Ramírez menciona que:

Dentro del sector público aún existe cierta resistencia hacia la contratación de personas con discapacidad, pues una de las dificultades para la inclusión al ámbito de trabajo son las barreras culturales, las cuales generan una problemática social, pues en algún momento de su vida sufren discriminación, por tanto los consideran no aptos, por lo mismo le corresponde al Estado implementar mecanismos prácticos de control para que las empresas fomenten la contratación e inclusión en el trabajo y cumplan con las normas establecidas para el tratamiento laboral de estas personas, y así erradicar actos de discriminación para aumentar el número de oportunidades en el ámbito laboral. (Ramírez, Y & Caldera, D 2018, p.470)

1.3 Justificación

Con la siguiente investigación se busca que en los establecimientos públicos laborales exista el respeto a la Constitución, es decir se cumpla a cabalidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades, dado que estas personas llegan a ser sujetos de derecho laboral, con el fin es que se logre la inclusión, tiene como objetivo que este grupo de personas conozcan los beneficios de los que pueden gozar, especialmente el de obtener un trabajo digno, remunerado y sobre todo estable, dado que la norma se ha venido vulnerando sus derechos, y así este grupo se convierte en independientes pues de esta manera se protege el derecho de igualdad de oportunidades que al tener limitaciones se ha visto impedido ejecutar ciertas acciones y restricciones de participación.

Por tanto, a raíz de ello se dificulta relacionarse y desenvolverse dentro de los ámbitos laborales como en su diario vivir. Esta investigación ayudara a las personas con discapacidad a que conozcan y fortalezcan sus derechos para que en la sociedad no se siga vulnerado más bien de esta manera se cumpla el derecho material es decir el deber ser de la norma, por ello a través de encuestas a las personas con discapacidad en el caso de que existan en el municipio se consultara si sufrieron discriminación en algún momento o tal vez problemas en cuanto a la inclusión, pues nos permitirá conocer el déficit existente para que este grupo no haya sido favorecido en el desarrollo personal y profesional, ya que su principal propósito es el generar nuevas oportunidades con mejores o superiores cargos, es decir que sean considerados como fuente productiva en la sociedad.

El presente trabajo investigativo tiene el carácter de ser novedoso, ya que con ello se pretende verificar lo establecido en la normativa vigente dado que es un derecho protegido y reconocido por el marco legal con respecto a la inclusión de personas con capacidades especiales, pues lo que se intenta es que genere un ambiente pleno y equitativo de trabajo para que así no se vea afectado el derecho de este grupo vulnerable, además de verificar si en las instituciones públicas se cumple con lo que menciona la norma. Por ello, se ha revisado información en los repositorios de la institución y no se ha encontrado investigaciones previas con relación a este tema.

La presente investigadora considera que esta pesquisa es relevante dado que antiguamente se los consideraba incapaces productivos, pues no existía inclusión, en vista de ello se lo hacía de manera de caridad, generosidad y no como un derecho igualitario. Por lo mismo existía vulneración al principio de igualdad y no discriminación, de modo que si se acatará lo establecido en la normativa sería un éxito pues de esta forma se trataría de erradicar el desempleo y sensibilizar y ayudar a las personas de los mismos sectores a que trabajen porque ese es el fin de cada autoridad que entra al poder, además esta investigación tiene una investigación de carácter social ya que los beneficiarios directos son personas con discapacidad quienes han sido marginados por su condición y limitados a obtener un derecho laboral digno.

1.4 Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Analizar jurídica y doctrinariamente la dimensión y aplicación del derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidades del GAD municipal del Cantón Riobamba.

1.4.2. Objetivos específicos:

- Identificar el alcance de los derechos de las personas con discapacidad en relación a la inclusión laboral.
- Distinguir el derecho al trabajo y la inclusión laboral a partir de la normativa que lo protege en el Ecuador y en el derecho comparado.
- Examinar a través del estudio de un caso, la aplicabilidad de la norma por parte del GAD municipal del cantón Riobamba en el año 2022.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO:

2.1 Estado del arte

Respecto del tema “El derecho a la inclusión laboral y personas con discapacidades en el GAD municipal del Cantón Riobamba” no se han realizados trabajos investigativos iguales; sin embargo, existen algunos similares al que se pretende analizar, cuyas conclusiones más importantes son las siguientes: Torres Torres Wilson Afranio en el año 2017 para obtener el Título de Abogado, en la Universidad Central Del Ecuador realizó un trabajo investigativo titulado: “Inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral y social en el Distrito Metropolitano de Quito en el primer semestre del 2016”, concluye el mismo señalando que:

Los problemas sociales en el área de la inclusión en Ecuador no son recientes, sino más bien se han ido desarrollando con la evolución del ser humano, del estudio realizado se ha evidenciado que desde años anteriores el Estado ha dictado normas jurídicas que pretende regular este particular, sin embargo hasta la actualidad no se cuenta con una codificación integra, eficiente y eficaz en materia social de inclusión, existen varias iniciativa desarrollas por organizaciones políticas y sociales que han surgido gracias a la expedición de la Constitución Política del Ecuador del 2008 la cual otorga gran importancia a estos grupos vulnerables. (Torres, 2017, p.85).

De acuerdo al tema “El derecho a la inclusión laboral y personas con discapacidades en el GAD municipal del Cantón Riobamba” no se han realizados trabajos investigativos iguales; sin embargo, existen algunos similares al que se pretende analizar, cuyas conclusiones más importantes son las siguientes: Luis Alejandro Cendrero Uceda en el año 2017, para optar al Grado de Doctor, en la Universidad Complutense De Madrid, realizo Tesis Doctoral titulado: “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”, concluye el mismo señalando que:

A lo largo de los capítulos precedentes, he llegado al convencimiento de que, en el sistema normativo español, caracterizado de acuerdo con la clasificación del “paradigma normativo”, el principio de igualdad y no discriminación está constitucionalizado, es comprensivo y explícito, aunque existe la necesidad de actualizar el concepto de discapacidad para dar cabida a la enfermedad y a otros problemas de salud, en determinadas circunstancias. Mejorar nuestro sistema normativo, terminológica y conceptualmente, ayudará, sin duda, a que las resoluciones judiciales brinden, con pleno sentido constitucional, la debida protección antidiscriminatoria a las partes que la demandan. Pero, además en el “ámbito laboral” las normas y las prácticas de protección contra la discriminación de las personas con discapacidad presentan déficits en aspectos tan relevantes como el empleo, la accesibilidad universal (hacia y en el centro de trabajo), la consideración de género, salud y seguridad, conciliación de la vida laboral y

familiar y la negociación colectiva, que requieren una revisión a fondo de nuestro sistema (Cendrero, 2017, p. 331).

En cuanto al tema “El derecho a la inclusión laboral y personas con discapacidades en el GAD municipal del Cantón Riobamba” no se han realizados trabajos investigativos iguales; sin embargo, existen algunos similares al que se pretende analizar, cuyas conclusiones más importantes son las siguientes: Víctor David Palacios Zambrano en el año 2021, para la obtención del título de Magíster en Derecho Constitucional en la Universidad Andina Simón Bolívar realizó Tesis Doctoral titulado: “La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos”, concluye el mismo señalando que:

Finalmente, es necesario deducir que las normas laborales en nuestro país transgreden la igualdad formal ante la ley, debido a la existencia de normas con diferentes derechos y obligaciones, que regulan el acceso, régimen disciplinario y la salida al trabajo de los servidores y trabajadores, situación que es reflejada en las personas con discapacidad como actores de grupo de atención prioritaria y la Corte Constitucional no se ha pronunciado de manera integral para solucionar de forma efectiva este problema sustancial que desmedra derechos de manera constante (Palacios, 2021, p 119).

Respecto al tema “El derecho a la inclusión laboral y personas con discapacidades en el GAD municipal del Cantón Riobamba” no se han realizados trabajos investigativos iguales; sin embargo, existen algunos similares al que se pretende analizar, cuyas conclusiones más importantes son las siguientes: Licenciada María José Parreño Morales en el año 2018, para la obtención del Grado Académico de Magíster en Trabajo Social Familiar, en la Universidad Técnica De Ambato realizó Tesis Doctoral titulado: “ La instrucción académica y la inserción laboral de los miembros de la asociación de discapacitados de Cotopaxi”, concluye el mismo señalando que:

Se determina la necesidad de elaborar una propuesta de intervención profesional que promueva la capacitación e inserción laboral de los miembros de la Asociación de Discapacitados de Cotopaxi, porque mediante la prueba de valor chi-cuadrado calculado que arrojó 11,10 se establece la comprobación de la hipótesis que dice: La Instrucción Académica incide significativamente en la Inserción laboral de los miembros de la Asociación de Discapacitados de Cotopaxi, evidenciándose así el problema planteado al inicio de este estudio. “Hace falta la colaboración de las empresas estatales y privadas para adaptar y adecuar un puesto de trabajo con la infraestructura física necesaria, así como para implementar ayudas técnicas de iluminación, Máquinas de escritura en braille, manejo de Jaws y otros” (Ordóñez, 2011). Y en el mismo sentido programas educativos que fomenten el crecimiento intelectual de las personas, “con discapacidad donde puedan tener ingresos, por medio del acceso igualitario a un empleo teniendo una formación adecuada y así lograr un mejor estatus socioeconómico” (Parreño, 2018, p 110).

Respecto del tema “El derecho a la inclusión laboral y personas con discapacidades en el GAD municipal del Cantón Riobamba” no se han realizados trabajos investigativos iguales; sin embargo, existen algunas revistas científicas que aportan a la presente investigación: La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica en el año 2019, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador, los autores Adriana María Castellanos Muñoz y Paola Andrea Quintana señala importante lo siguiente:

Contar con personal en condición de discapacidad es un factor que propende por la inclusión laboral en las organizaciones. Sin embargo, se necesitan más estudios que tengan en cuenta las variaciones en la definición de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Es necesario sintetizar la evidencia epidemiológica disponible sobre la asociación entre inclusión y discriminación laboral, teniendo en cuenta las diferentes definiciones de discriminación laboral y sus tipologías. Es posible que la empleabilidad de este segmento de la población represente para ellos beneficios en las diferentes dimensiones del ser humano, debido a que, al ser personas económicamente activas, llevando ingresos a sus hogares se sientan parte de una sociedad que cada vez comprende las diferencias no como elementos negativos, sino por el contrario, visibilizan formas diversas de actuar en los entornos sin ser la discapacidad un elemento que obstaculiza el desarrollo laboral y social (Castellano, A & Quintana, P, 2019, p.11).

En cuanto al tema “El derecho a la inclusión laboral y personas con discapacidades en el GAD municipal del Cantón Riobamba” no se han realizados trabajos investigativos iguales; sin embargo, existen algunas revistas científicas que aportan a la presente investigación: La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. Revista científica Sociedad & Tecnología en el año 2022, Instituto Tecnológico Superior Jubones Ecuador, los autores Slendy Amarylis Imacaña Núñez y Jorge Mateo Villacrés López, señala importante lo siguiente:

Urge que el Estado promueva políticas de fortalecimiento de espacios de diálogo y de inclusión con la ciudadanía para impulsar una mayor y mejor corporación de igualdad de derechos de aquellos grupos que están considerados como vulnerables (Imacaña, S & Villacrés, J, 2022, p. 180).

2.2. Aspectos teóricos

2.2.1. Unidad I: De las personas con discapacidad y sus derechos

2.2.1.1. Personas con Discapacidad.

Cualquier persona, en cualquier lugar del mundo puede adquirir o percibir diferentes tipos de discapacidad, estas pueden manifestarse ya sea de nacimiento o a lo largo de la vida de una persona, esto por alguna enfermedad o accidente que genere esta condición incluso a medida que las personas envejecen es más probable que adquieran discapacidad; pues cada año en el mundo el número de personas con discapacidad va en ascenso, pero las condiciones de vida varían de acuerdo al desarrollo económico de cada país.

Ahora bien, es menester mencionar que el año 2006 la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 1 definió a las personas con discapacidad de manera genérica a quien padece de una o más discapacidades como persona con discapacidad. Es decir, en ciertos términos definió como "discapacitados", "ciegos", "sordos", mudos, etc.; que, aun siendo correctamente definido, pueden ser considerados como una forma despectiva o peyorativa, debido a que para algunas personas dichos términos pueden interpretarse como una forma de discriminación. De modo que, para evitar conflictos de tipo, se usa un lenguaje inclusivo, es decir se antepone “personas” como prefijo, esto con el propósito de hacer énfasis en los derechos humanos y el derecho a ser tratados con igualdad. Para abordar con la conceptualización de lo que se refiere una persona con discapacidad, es necesario conocer lo que establece el artículo 6 de la Ley Orgánica de Discapacidades:

Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, art. 6).

La discapacidad o incapacidad es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que, al momento de interactuar con diversas barreras que se presentan en su día a día, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad. Haciendo alusión a lo que menciona la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 6 se entiende que la discapacidad no es una enfermedad, ni una condición médica; pues al hablar de discapacidad se habla de aquella condición que limita a las personas con capacidades diferentes a realizar ciertas actividades de la vida diaria, sin embargo esto no es impedimento para que puedan desenvolverse laboralmente en la sociedad, sino que con las adecuaciones necesarias pueden desempeñarse como cualquier otro ser humano. Según la Conadis:

Las personas no son discapacitadas porque les falta un miembro o algo no les funciona bien; la discapacidad es una condición que resulta de una interacción entre las deficiencias físicas, sensoriales y mentales y las características del medio ambiente en el que viven (CONADIS, 2021).

Según la Organización Internacional del Trabajo, “las personas discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023). De modo que el derecho a un trabajo decente se ve frecuentemente denegado, de tal forma que las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad se enfrentan día a día con enormes barreras que obstruyen o dificultan el acceso a un empleo y salario digno.

2.2.1.1.1. Discapacidad física:

La discapacidad física, o también conocida como discapacidad motora o motriz es aquella que tiene origen debido a algún tipo de anormalidad en el aparato locomotor el cual se muestra generalmente en las extremidades, superiores e inferiores, dando como resultado que una persona pueda moverse con funcionalidad.

La discapacidad física se refiere a aquellas personas que presentan disminución en cuanto a la capacidad de movimiento de una o varias partes del cuerpo, la cual puede estar relacionada con el cuerpo, miembros, órganos o de manera general. Es decir, trata de aquella discapacidad que ciertas personas que les impide de forma permanente e irreversible moverse con la plena funcionalidad de su sistema motriz. Es menester señalar que la discapacidad física, es una de las más comunes en la humanidad, pues según Sistema Único Nacional de Personas con Discapacidad se ha registrado un 46% de personas que padecen este tipo de discapacidad.

2.2.1.1.2. Discapacidad mental:

La salud mental por mucho tiempo ha sido considerada como uno de los asuntos menos importantes a nivel mundial y estatal, a partir del año 2006 gracias a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se ha tratado de dar la relevancia a este tipo discapacidad. Sin embargo, en la actualidad aún hay grandes desventajas en cuanto a aquello, pues es considerada como una de las discapacidades menos importante a comparación de las otras.

La discapacidad mental conforma un gran numero a nivel mundial pues se estima que; “una persona de cada cuatro experimentará un trastorno mental en el curso de su vida y que, al incremento global de los problemas crónicos de salud asociados a la discapacidad, como diabetes, las enfermedades cardiovasculares y los trastornos mentales” (Organizacion Mundial de la Salud, 2011). La salud mental es sumamente importante para la sociedad quien la padece no puede llevar una vida normal, pues esta condición puede verse interferida al

momento de en llevar una vida autónoma, es decir afecta principalmente raciocinio y juicio propio.

Otra de los motivos es la afectación que puede presentarse en el ámbito laboral, una persona que no cuenta con una buena salud mental no podrá ejecutar de manera correcta sus funciones, ya que tendría dificultad de concentración, decisión e interacción con compañeros y superiores.

2.2.1.1.3. Discapacidad sensorial:

Se refiere a la discapacidad de al menos uno de los cinco sentidos que dan como resultado problemas en la comunicación y el lenguaje, dificultando principalmente la comunicación de una persona con el mundo que la rodea. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que cuando se habla de esta condición directamente se enfoca a la discapacidad auditiva o visual de las personas o en el peor de los casos puede tratarse de ambos a la vez.

Es menester aclarar que las discapacidades sensoriales no son sinónimo de obstáculo o impedimento, pues una persona con esta condición puede llevar una vida normal. De hecho, puede desempeñarse de igual o ser más exitosa que otra persona que no lidie con esta condición.

2.2.1.1.4. Discapacidad intelectual:

Se caracteriza por la infinidad de limitaciones que surgen en la función intelectual. Razón por la cual “la discapacidad intelectual, requiere de apoyos y necesidades de apoyo, que se traducen en recursos y estrategias que se implementan con el fin de promover su desarrollo en la educación, los intereses y su bienestar personal con el objetivo de mejorar su funcionamiento individual” (Rivadeneira, 2021, pág. 76).

Este tipo de discapacidad aunque afecte solo al 1% de la población mundial, en las personas que padecen esta condición su nivel de aprendizaje es menor o deficiente, esto debido al esfuerzo que tienen al momento de comunicarse, cabe recalcar que por lo general esta discapacidad suele detectarse antes de que una persona cumpla 18 años de edad, asimismo es importante tener claro y no confundir, ni estigmatizar esta discapacidad con una enfermedad mental, pues esta se trata de un trastorno en el desarrollo de la persona

2.2.2. La discapacidad y la discriminación

La Constitución de la República del Ecuador, como norma suprema, establece el principio de igualdad y no discriminación y por lo tanto todas las personas incluyendo las personas con discapacidad son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. La discriminación que reciben las personas con discapacidad se da por falta de conocimiento de la sociedad sobre esta condición, dando consigo que no puedan ejercer libremente sus derechos constitucionales impidiendo llevar una vida plena. El modo de pensar de cierto grupo de personas genera actitudes de lastima y rechazo hacia las personas

con discapacidad; no obstante, la discriminación por discapacidad ocurre cuando un empleador u otra entidad trata a una persona de manera desfavorable, por lo tanto, las personas con discapacidad enfrentan condiciones de exclusión y discriminación ya sea en el ámbito laboral, educativo, salud, entre otras. Las personas con discapacidad enfrentan condiciones pronunciadas de exclusión y discriminación en la educación, la salud y el empleo, entre otros ámbitos.

Al hablar de discriminación dentro del aspecto laboral pocas son las empresas que cumplen con las disposiciones legales mínimas que existe para las personas con discapacidad para asegurar el ingreso a un trabajo estable y que permita el desarrollo personal, vulnerando de esta forma el derecho de trabajo, reconocido en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, en el que consagra a ésta garantía como un derecho y un deber social, afectando además lo determinado por el artículo 47 numeral 5 de la norma constitucional que dice: “El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas” (C.R.E, 2008, art. 47).

En el Ecuador muy pocas personas son contratadas para el desempeño de funciones laborales, siendo empleadas únicamente por aquellas corporaciones que por su composición se encuentran obligadas a contratar conforme lo determina el artículo 47 numeral 33 del Código de Trabajo, pues se impone la contratación de personas con discapacidad, si la población laboral de una empresa supera los 25 trabajadores, constituyéndose como el 4% de dicha población. Es imprescindible, el desempeño laboral para este sector poblacional, pues mediante su aplicación pueden demostrar plenamente sus múltiples capacidades y, de esta forma contribuir al cambio cultural de la sociedad ecuatoriana al respecto de su desempeño laboral y brindarle de esta forma un trato equilibrado y en igualdad de condiciones. La discriminación y la baja participación de este colectivo deben ser encaradas principalmente desde la eliminación de las barreras y prejuicios existentes.

2.2.3. Derecho de las personas con discapacidad.

Para adentrarnos en el análisis de este apartado es importante manifestar que una discapacidad no es un impedimento para el correcto desempeño de un ser humano dentro de nuestra sociedad, todo lo contrario, las personas que cuentan con este don son importantes para el estado ecuatoriano y tienen los mismos derechos, beneficios y garantías que cualquier ciudadano común. Según nuestra constitución en la sección VI, Personas con discapacidad, artículo 47, menciona lo siguiente:

Art. 47: El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: 1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma

gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida (C.R.E., 2008, art 47).

En cuanto a este numeral, es el Estado quien garantiza el acceso a atención especializada en entidades públicas y privadas, así como la provisión gratuita de medicamentos para quienes requieren tratamientos continuos. Con el fin de asegurar que este grupo vulnerable tengan acceso a la atención médica necesaria sin preocupaciones económicas. La CRE, en su Art. 47, numeral 2, menciona que, “la rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas” (C.R.E., 2008, art. 47).

En otras palabras, la rehabilitación integral y la asistencia permanente se llevará a cabo con una supervisión técnica de cada persona con discapacidad que se haya hecho revisar en un centro de salud, al mismo tiempo se garantizará su correcta recuperación y atención medica dado que el Estado apoya el bienestar continuo, para que puedan facilitar su participación en la vida cotidiana. El numeral 3 detalla que, “las rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos” (C.R.E., 2008, art. 47). En Ecuador las personas con discapacidad tienen el descuento del 50% de la tarifa regular, en servicios básicos, trasporte público y comercial es decir terrestre, aéreo nacional, marítimo, fluvial y ferroviaria, de este modo garantizándoles a este grupo, seguridad en la movilidad, y atención preferente ofreciendo un servicio de calidad

De la misma manera para el acceso a espectáculos públicos, esto según el artículo 22 del reglamento de la Ley Orgánica de discapacidades, al mismo tiempo apoyan al desarrollo socioeconómico, además su participación activa va contribuyendo a la productividad nacional. El Art 47, numeral 4, detalla las exenciones en el régimen tributario, mencionando que es un derecho de igualdad, “las exenciones en el régimen tributario pueden aliviar la carga financiera de las personas con discapacidad y sus familias, permitiéndoles una mayor capacidad económica para satisfacer sus necesidades” (C.R.E., 2008, art. 47). El numeral 5 define que, “el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas” (C.R.E., 2008, art. 47).

Esto es que el empleador tiene la obligatoriedad de contratar un mínimo de 4% de personas con discapacidad por 25 trabajadores, pues es un derecho al trabajo en igualdad de oportunidades se enfoca en fomentar las capacidades y potencialidades, permitiendo su inclusión en entidades públicas y privadas y, por ende, en la vida laboral, de tal manera que este numeral forma parte de nuestra la misma que se analizara en líneas posteriores. El numeral 6, menciona que:

Es necesario una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares

durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue (C.R.E., 2008, art. 47).

Es decir, toda persona con discapacidad tiene derecho a una vivienda digna, en caso de no disponer el Estado se encargará de garantizar este derecho a través de centros de acogida reflejando el compromiso de un entorno de vida cómoda, con servicios suficientes y seguro para las personas con discapacidad, incluso cuando no puedan ser atendidas por sus familiares. El numeral 7 concluye que:

Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo (C.R.E., 2008, art. 47).

Esto es que a través del Estado y la sociedad se debe garantizar el acceso a la educación inclusiva refleja, esto es con ajustes necesarios para avalar su participación plena. Asimismo, se establece la posibilidad de enseñanza especializada para aquellos que lo necesiten. El Art. 47 en su numeral 8, detalla que, “la educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos” (C.R.E., 2008, art. 47). Se les da la igualdad de oportunidades, fomentando la mentalidad productiva y cultivando la educación, lo cual, beneficia los métodos de inclusión familiar, escolar y social, dado que el Estado lo está garantizando, consintiendo que los estudiantes se desenvuelvan en destrezas que serán aplicadas en la vida diaria y laboral de ser posible.

El numeral 9 menciona que “la atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual (C.R.E., 2008, art. 47). Las personas con discapacidad al enfrentarse a un sinnúmero de desafíos que suponen un impacto emocional tanto para ellos mismos como para sus familias deben gozar de esta garantía, con el fin de mejorar la calidad de vida emocional y personal. El numeral 10 comenta que, “el acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas (C.R.E., 2008, art. 47). El acceso a bienes y servicios, es decir se trata de erradicar y asegurar la plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y cultural, por lo que se debe adecuar infraestructura tanto en establecimientos públicos como privados, para el libre acceso, con el fin de que no se vulnere sus derechos.

El apartado del numeral 11, comenta que, “el acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille (C.R.E., 2008, art. 47). Al analizar el artículo citado podemos constatar que en nuestra carta magna menciona que las personas con discapacidad en nuestro país cuentan con derechos que aseguran una vida digna, brindando atención especializada

en temas como educación, salud, laboral y dotando de mecanismos que permiten dependiendo el caso una correcta comunicación entre una persona discapacitada y una persona común, asimismo reconoce la importancia de la prevención de las discapacidades y destaca la responsabilidad compartida del Estado, la sociedad y las familias en la equiparación de oportunidades y la integración social de las personas con discapacidad.

Según la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que tienen relación en cuanto a la inclusión laboral, indica lo siguiente:

Artículo 4: Obligaciones generales: Los Estados deben adoptar una serie de medidas, con la participación activa de las personas con discapacidad, a fin de garantizar y promover la plena realización de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad sin discriminación de ningún tipo (Convención de las Naciones Unidas [CNU], 2015).

Entendiendo que la Convención tiene la finalidad de promover, proteger y asegurar los derechos fundamentales, inherentes e irrenunciables del ser humano con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, es así que, los Estados que forman parte del convenio se comprometen a cumplir con los propósitos establecidos relacionados al ejercicio de las libertades fundamentales y derechos humanos, debiendo adoptar y elaborar una serie de medidas pertinentes a fin de garantizar y promover el desarrollo, servicio y la participación eficaz en todas las esferas de aquellas personas con capacidades diferentes sin discriminación alguna.

Artículo 5: La igualdad y la no discriminación: Todas las personas son iguales ante la ley. Toda persona tiene derecho a la igualdad en la protección y el beneficio de la ley sin discriminación alguna (Convención de las Naciones Unidas [CNU], 2015).

El derecho a la igualdad menciona que en la mira de la ley todos los sujetos de derecho son iguales, haciendo referencia que todos tienen igualdad de protección y beneficios que la misma otorga, por otra parte, el derecho a no ser discriminado va de la mano pues la norma como los principios deben ser accesible para todos los individuos, considerando las necesidades y posibilidades sin que exista ninguna preeminencia.

Artículo 6: Las mujeres con discapacidad: Las mujeres y las niñas con discapacidades sufren una discriminación múltiple. Los estados deben adoptar todas las medidas apropiadas para garantizar que las mujeres con discapacidad puedan disfrutar plenamente de los derechos y libertades establecidos en la Convención (Convención de las Naciones Unidas [CNU], 2015).

Las mujeres de tercera edad, adultas y niñas que se encuentran en el grupo de personas con discapacidad, se hallan en situaciones de vulnerabilidad por los diferentes conflictos sociales lo que les dificulta acceder al ejercicio de sus derechos. Los Estados

deben de tutelar mediante disposiciones, leyes y medidas acertadas los derechos humanos y libertades fundamentales que establece el convenio.

Artículo 7: Los niños con discapacidades: Los niños con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás niños. El interés superior de este debe ser una consideración primordial en todas las medidas concernientes a los niños con discapacidad. Además, tienen derecho a expresar sus opiniones sobre todos los asuntos que les afectan (Convención de las Naciones Unidas [CNU], 2015).

Cada Estado debe de adoptar las medidas que considere necesario para proteger y salvaguardar los derechos de los y las menores de edad con capacidades diferentes asegurando la no discriminación y aplicando el principio de igualdad. Debe de prevalecer el interés superior del niño como el derecho a opinar libremente considerando la edad y la madurez del infante.

Artículo 8: Sensibilización: Los estados deben promover la toma de conciencia de los derechos, capacidades y contribuciones de las personas con discapacidad. Los estados deben acabar con los estereotipos y los prejuicios relativos a las personas con discapacidad a través de campañas, de la educación, de los medios de comunicación y de programas de sensibilización (Convención de las Naciones Unidas [CNU], 2015).

Los Estados miembros deben de crear medidas eficientes para la sensibilización en todos los enfoques sociales, para que los ciudadanos tomen conciencia de las discapacidades y capacidades que poseen este grupo vulnerable, fomentando mediante campañas el respeto y la inclusión personas con algún tipo de deficiencia mental, intelectual, física o sensorial.

Artículo 9: Acceso: Las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a todos los aspectos de la sociedad en pie de igualdad con otras personas, incluyendo el entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, y otras instalaciones y servicios públicos (Convención de las Naciones Unidas [CNU], 2015).

El Estado miembro deberá crear mecanismos para que las personas con discapacidad tengan un acceso igualitario como los demás, en virtud del ejercicio de sus derechos sociales, civiles y fundamentales, tales como; un trabajo justo, servicios de salud y educación de calidad, una vivienda, todo referente a medios, infraestructuras, bienes e interés que le permitirá tener una vida participativa, digna e independiente.

Artículo 12: Igualdad de reconocimiento ante la ley: Las personas con discapacidad tienen derecho al reconocimiento como personas ante la ley. Además, tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con los demás en todos los aspectos de la vida. Los países deben tomar medidas apropiadas para prestar apoyo

a las personas con discapacidad a fin de que puedan ejercer efectivamente su capacidad jurídica (Convención de las Naciones Unidas [CNU], 2015).

Los Estados miembros reconocen que las personas con discapacidad son sujetos de derechos, que poseen personalidad y capacidad jurídica, desarrollando sus derechos civiles de acuerdo con lo que estable la ley, además deberá de asegurar los intereses y la voluntad de los individuos mencionados con anterioridad e impedir conflicto de interés, rigiéndose a que se celebre el derecho a la igualdad.

Artículo 17: Protección de la integridad de la persona: Toda persona con discapacidad tiene derecho al respeto de su integridad física y mental en igualdad de condiciones con los demás (Convención de las Naciones Unidas [CNU], 2015).

La ley menciona que toda persona tiene derecho a que se respete la integridad física, psíquica y moral, es por eso por lo que en igualdad de condiciones las personas con discapacidad tienen el mismo derecho, convirtiéndose en un derecho humano fundamental, el cual es garantizado por cada uno de los Estados.

Artículo 20: Movilidad personal: Los estados deben tomar medidas eficaces y apropiadas para garantizar la movilidad de las personas con discapacidad en la forma y el momento de su elección, y a un precio asequible. Las personas con discapacidad también tienen derecho a acceder a ayudas de calidad para su movilidad, a las tecnologías de asistencia y a formas de asistencia para su vida y la de los intermediarios (Convención de las Naciones Unidas [CNU], 2015).

Los países deben de tomar medidas óptimas para asegurar a las personas con discapacidad el derecho de la movilidad hacia sus ambientes laborales, con el fin de garantizar y brindarles las ayudas necesarias para que de esta manera tengan acceso a las asistencias que requieran ya sean humanas, animales o tecnológicas para que gocen de una movilidad de calidad, adaptándose a las necesidades de este grupo.

Artículo 27: Trabajo y empleo: Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, incluido el derecho a trabajar en un entorno que sea abierto, inclusivo y accesible. Los países deben tomar medidas apropiadas para promover las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad (Convención de las Naciones Unidas [CNU], 2015).

El derecho a la inclusión laboral que tienen las personas con discapacidad es inalienable a tener un trabajo digno en relación con sus capacidades, en un entorno adecuado para que no exista algún impedimento para laborar. Los Estados deben de establecer programas o políticas para que ayude a la capacitación e inserción del trabajador, como la inclusión de estos para que puedan ejercer sus derechos sindicales y laborales, en condiciones iguales al resto de la población.

Artículo 28: Adecuado nivel de vida y protección social: Las personas con discapacidad tienen derecho a un nivel de vida adecuado, que incluye alimentos, agua, ropa y vivienda, y a una protección social efectiva incluyendo la reducción de la pobreza y los programas de vivienda pública (Convención de las Naciones Unidas, 2015, p. 23).

Las personas con capacidades diferentes tienen derecho a tener una vida digna para ellos y sus familiares, en relación de los derechos fundamentales, que para nuestro país tienen relación con los derechos del Buen Vivir o Sumak Kawsay, para garantizar la igualdad de condiciones con los demás ciudadanos, como realizar programas que ayuden a combatir la pobreza y de vivienda pública.

Los Estados parte de esta convención como lo es Ecuador, adquieren la obligación de promover, proteger y garantizar el disfrute pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas con discapacidad, mediante los ajustes razonables y la accesibilidad necesaria para lograrlo, utilizando el máximo de los recursos disponibles y en caso de que estos sean insuficientes, acceder a ellos en el marco de la cooperación internacional. Al hablar sobre los derechos de las personas con discapacidad se abre un abanico enorme que los distintos organismos internacionales han adoptado para dotar de beneficios en todos los campos sociales para las personas con discapacidad, no es para nadie un secreto que muchas veces la sociedad se ve corrompida por el pensamiento de desigualdad que se adopta con una persona discapacitada, ya sea a nivel social o laboral.

Es por ello que la Convención de las Naciones Unidas netamente hablando de personas con discapacidad, incentiva la participación activa de este grupo vulnerable de nuestra sociedad, admitir a personas que cuentan con una discapacidad no solo brinda la igualdad que todos los estados buscan, si no el crecimiento personal y equitativo de los individuos de una sociedad o entidad. El estado ecuatoriano al igual que la convención de las naciones unidas nos ha mostrado varios derechos que a menudo son vulnerados por entidades o grupos sociales que hacen caso omiso a estos derechos, es por eso que en el transcurso del presente proyecto de investigación se irán mostrando las dos caras de la moneda, con el fin de incentivar a una participación activa de las personas con discapacidad.

2.2.4. Derechos laborales de las personas con discapacidad.

Es importante definir lo que es el Derecho laboral, Héctor Santos Azuela menciona, “el sistema de normas destinado a la tutela y promoción jurídica de las relaciones individuales y colectivas del trabajo” (Santos, 1998, p.3). Es decir, tanto en la normativa nacional como internacional se garantiza este derecho laboral, no solo individual también colectivo, de tal manera que se proteja al trabajador y empleador, también es considerada una como actividad humana que hace uso de las facultades que poseen las personas tanto

físicas como morales e intelectuales con el fin de solventar necesidades de cada individuo para tener bienestar social.

Por lo tanto, los derechos laborales siempre van a ser progresistas dado que está amparado en la Constitución en el artículo 33, haciendo hincapié que el trabajo es un derecho y deber social, esto con el fin de que se proteja a la clase social que casi siempre se ha visto en desventaja, además de ello es un derecho económico, al mismo tiempo gozan de a la protección de salud, esto con la seguridad social; a una remuneración, vacaciones y los demás que la ley los ampara, es importante mencionar que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

En cuanto a normativa internacional está la Organización Internacional de Trabajadores, tratados y convenios, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el que Ecuador forma parte al ratificar y este se compromete a prohibir todo tipo de discriminación, garantizando el trabajo, es decir igual trabajo igual remuneración, también se encarga de garantizar que este grupo de personas puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales al igual que los demás trabajadores, del mismo modo faculta el acceso obligatorio al empleo tanto a empresas y sectores públicos. Cabe mencionar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, señala en el artículo 23 que:

Toda persona tiene derecho al trabajo al igual que la normativa nacional, garantiza condiciones satisfactorias y equitativas, protección de desempleo, así mismo menciona que tienen derecho a una a igual salario por un trabajo igual, también una remuneración equitativa con el fin de obtener una vida digna dentro de la sociedad. (Declaración universal de los Derechos Humanos, 1948, p. 48)

Ahora bien, referente a los derechos laborales de personas con discapacidad Ecuador, en su Constitución establece el principio de igualdad y no discriminación, en especial en personas con discapacidad, y no solo la igualdad formal ante la ley, sino igualdad material en grupos que históricamente han sido vulnerado en sus derechos, por tal razón en nuestra Constitución de la República del Ecuador los reconoce como grupo de atención prioritaria en el artículo 35, asimismo el Estado garantiza políticas que procuren la igualdad de oportunidades, inserción y accesibilidad de personas con discapacidad en establecimiento públicos y privados, que faciliten o promuevan su plena y activa participación, en aras del fomento de una sociedad más equitativa, al trabajo remunerado, recalando que no se podrá realizar ningún tipo de disminución en sus remuneraciones por alguna circunstancia relativa a su condición esto según el artículo 330.

Al mismo tiempo en su artículo 276 de la CRE numeral 2 establece el régimen de desarrollo, tiene entre sus objetivos el de construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basando en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable, pues bien esto con el fin de que este grupo de personas ayuden al desarrollo no solo individual, sino del país, y no sean considerados como una carga para la familia o Estado.

Asimismo, en su artículo 284 numeral 6, el Estado garantiza impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo sin discriminación alguna, esto es porque no todas las personas logran integrarse en establecimientos públicos y privados como lo señala la constitución, pero con el fin de solventar sus necesidades se ven en la obligación de trabajar en relación de dependencia o autónomas en base al artículo 325 ibidem, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano. A pesar de que, la inclusión laboral de las personas con discapacidad es un tema de interés y preocupación por parte de las autoridades, se ha realizado un gran esfuerzo para que la inclusión laboral de estas personas sea realmente del interés colectivo y no haya criterios divididos, sin embargo, existen casos donde esto resulta todo lo contrario.

Vale la pena recalcar que, a pesar de haber tenido pequeños avances, todavía no se le ha dado la importancia que realmente amerita para lograr el total cumplimiento, ya que existen ciertas barreras que impiden mejorar el estilo de vida. Finalmente, en base al tema de investigación la ley establece que se debe cumplir con la contratación de personas con discapacidad en un 4%; sin embargo, existe exclusión y ciertas trabas en cuanto al tema de formación y el desarrollo de competencias para el desempeño de un puesto de trabajo. Muchas veces, para este grupo no hay igualdad de condiciones laborales, debido a que, se les limita la oportunidad de accesibilidad a mejores o superiores cargos y nuevas oportunidades, cuando lo esencial es que se les considere como fuente productiva en la sociedad (Moreira & Cabezas, 2018, p.7).

2.2.2. Unidad II: Derecho al trabajo y la inclusión laboral en el Ecuador y el derecho comparado.

2.2.2.1. Inclusión de las personas con discapacidad: evolución y situación actual.

En el continente europeo en el año 1974, país Francia ocurre el primer acercamiento a lo que se refiere discapacidad y su estrecha relación con el trabajo, pues en el año mencionado se redactó un informe el cual trata acerca de la exclusión de las personas con discapacidad en actividades laborales. Cabe recalcar que antiguamente las personas llamadas “discapacitadas” solían servir sin reserva alguna a sus gobernantes pues brindaban poca o nada de importancia a la hora de encargar que desempeñen una labor. En nuestro país la situación histórica se originó del siglo pasado en donde surge la Ley Obrera, la cual trata específicamente de las jornadas laborales, indemnización pecuniaria para el obrero y sobre los accidentes de trabajo que se pueden presentar a los jornaleros; la primera Ley Obrera fue promulgada bajo el mandato del presidente Baquerizo Moreno en el año 1916.

Esta ley establecía la duración de la jornada laboral, la segunda fue presidida bajo el mando del presidente José Luis Tamayo en el año 1921, en donde ya se establecieron normas referentes a las causas por las que un trabajador puede adquirir una indemnización pecuniaria y estas eran por acciones en el lugar de trabajo y por enfermedad. Al ya haber existido una ley que protegían a los trabajadores en el año 1927 se promulgó la llamada Ley de Prevención de Accidentes de trabajo, la cual trataba de que todo empleador tenía la

obligación de que asegurar y que los lugares de trabajos sean seguros esto con el propósito de evitar accidentes laborales que pongan en peligro la salud o la vida del obrero.

Consiguientemente en el año 1938 previo a la promulgación del Código de Trabajo, se creó una comisión que pese a que ya constaba en el código esta se encargaba de calificar las enfermedades y accidentes de trabajo, creándose así el cuadro valorativo de disminución a la hora de realizar una labor, de este modo se logra plasmar el porcentaje de discapacidad que tiene una persona, es decir hay porcentajes sumamente altos y otros no, pero que el porcentaje sea alto o bajo no es razón para que a una persona no se le otorgue las facilidades para un buen desempeño de sus funciones.

Para el año 1965 entra en vigor el Reglamento General del Seguro de Riesgo del Trabajo, que su principal función era velar por la necesidad y proteger los derechos personas que pudiesen tener accidentes en el trabajo, pues la finalidad de este reglamento es la de otorgar permisos, prestaciones cuando un trabajador así lo necesitase. Es menester resaltar que nuestro país ha adquirido durante años ideales de otras naciones, en este caso recogió postulados establecidos en la Organización Internacional del Trabajo, en donde menciona que personas invalidas son aquellas que tienen escasas posibilidades de obtener o conservar un empleo, sin embargo, en el mismo menciona que es supremamente importante que a este grupo de personas se les garantice la inclusión a un trabajo digno sin importar que se trate del sector público o privado, básicamente el objetivo principal de este era de otorgar a las personas con discapacidad igualdad en todos los ambientes que conciernen al buen vivir .

Años más tarde en el año 1966 se creó la Ley de Protección a los Ciegos, la cual era la encargada de crear campañas con el propósito de prevenir, curar y capacitar a las personas que padezcan esta condición. Por otra parte, en los años setenta, se crea el Consejo Nacional Profesional, que se encargaba de otorgar medicina, servicios, y rehabilitación profesional y funcional, prácticamente este Consejo se centra en la salud de las personas con discapacidad que provienen del ámbito laboral. Es importante tener en cuenta a principios de los años 90 se permitió la creación del Conadis (Consejo Nacional De Discapacidades), “hasta la actualidad es la entidad encargada de impulsar, dictar y coordinar acciones, a su vez permitió la creación de federaciones nacionales como FENEDIF, FENCE, FENASEC, FEPAPDEM” (Rivadeneira, 2021).

2.2.2.2.La Constitución, los derechos de las personas con discapacidad y la inclusión laboral.

La discapacidad se ha considerado como un asunto de prioridad, el estado ecuatoriano al ser considerado como un estado constitucional de derechos y justicia es aquel que coloca a la Constitución de la República como norma suprema que se encarga de garantizar el correcto y debido respeto a los derechos que se encuentran consagrados dentro de la misma. A continuación, se analizará el articulado en donde se ampara, protege y respeta los derechos de las personas con discapacidad. **Artículo 11**, numeral 2 de la constitución de la República del Ecuador indica:

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 (C.R.E., 2008, art. 11).

Artículo 16, numeral 4 de la Constitución de la Republica de Ecuador señala que, “el acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y a otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad” (C.R.E., 2008, art. 16).

Artículo 35, de la Constitución de la Republica de Ecuador manifiesta:

Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La atención prioritaria recibirá las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad (C.R.E., 2008, art. 35).

En estos tres artículos se reconoce expresamente la igualdad entre todas las personas como principio y derecho, y por lo tanto gozan de los mismos derechos y oportunidades. Es por ello que estos principios constitucionales son de inmediata aplicación, pues son aquellos que están a favor de las personas con discapacidad, además en ellos señalan que este grupo de personas deben ser atendidas de forma eficiente y oportuna, ya que al ser personas con diferentes capacidades hay casos en donde no pueden reclamar sus derechos por sí mismos, es por ello que nosotros como sociedad debemos encargarnos de que se cumplan cabalmente sus derechos.

Por otro lado, nuestra carta magna también menciona cuales son las obligaciones del Estado hacia las personas con discapacidad, de modo que se analizará su articulado. Artículo 47, numeral 5, 10 y 11 de la Constitución de la República de Ecuador menciona:

El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social; 5.- El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas; 10.- El acceso de manera adecuada a todos los bienes y

servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas. 11.- El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille (C.R.E., 2008, art. 47).

Artículo 48, numeral 1, 5 de la Constitución de la República de Ecuador sostiene:

1.- La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica. 5.- El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia (C.R.E., 2008, art. 48).

Artículo 61, numeral 7 de la Constitución de la República de Ecuador indica:

7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional (C.R.E., 2008, art. 61).

El articulado antes indicado se refiere a que las personas con discapacidad deben estar dentro de programas que les sean de utilidad para superar sus condiciones, pues al no aislar a una persona con discapacidad y más bien insertarla a la sociedad, esta es encaminada hacia el desarrollo socioeconómico, ya que en muchos de los casos las personas con discapacidad dependen económicamente de sus familiares y al lograr tener estabilidad financiera sobre si mismas ayudaría a aumentar el ingreso económico en su círculo familiar lo cual es favorable no solo dentro del hogar sino también para la sociedad en general.

Artículo 330, de la Constitución de la República de Ecuador señala:

Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición (C.R.E., 2008, art. 330).

Artículo 333, inciso uno de la Constitución de la República de Ecuador indica:

El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la

corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares (C.R.E., 2008, art. 333).

Pues bien, lo que indica estos dos artículos es la inserción laboral de las personas con discapacidad, de modo que nuestra carta magna garantiza el acceso y permanencia de este grupo de personas a su lugar, de modo que su principal objetivo es el de lograr y garantizar la inserción laboral a personas con condiciones y capacidades diferentes. Sin embargo, es importante tener en cuenta que para que esto se ejecute de manera efectiva lo que primero se debe implementar es la educación, ya que serviría como herramienta para que las personas con discapacidad puedan enfrentarse a la vida.

Es decir, educándolas correctamente estas pueden desarrollar capacidades que les permitan abordar trabajos acordes a su discapacidad y así conseguir un trabajo digno, en donde sean tratados conforme se merecen, es decir con dignidad. Estadísticamente las personas con discapacidad que a lo largo de sus vidas no han recibida educación alguna alcanza el 85% de su población, mientras que tan solo el 15% son aquellos que han recibido educación, educación que en cierta forma es útil para su desenvolvimiento en la sociedad.

2.2.2.3. Código De Trabajo y los derechos de las personas con discapacidad referente a la inclusión laboral.

Artículo 42, numeral 2, 33, 35 del Código de Trabajo indica:

2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad (C.T, 2018).

El artículo 42 numeral 2 del Código de Trabajo se refiere a que las personas con discapacidad necesitan contar con espacios, instalaciones, adecuaciones y técnicas que faciliten la movilización y el correcto desempeño al momento de realizar una actividad laboral.

El numeral 33 define que:

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 (C.T, 2018).

El numeral 35 detalla que:

Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país (C.T, 2018).

Es importante conocer que, en caso de incumplimiento por parte del empleador del sector privado, se impondrá una multa de diez salarios básicos, por otro lado, en caso de que el incumplimiento sea por parte de empresas o entidades autónomas, la sanción será de un sueldo básico unificado. Los cobros que se efectúen por estos incumplimientos serán destinados al CONADIS, con el propósito de que sirvan para su fortalecimiento y desarrollo. En el año 2006 estos dos numerales fueron sustituidos ya que se instauró el numeral 35 en el cual se determina que las instituciones del sector público y privado deberán otorgar las facilidades necesarias para que las personas con discapacidad puedan ser incluidas en puestos de trabajo, y de ese modo sea respetado el derecho constitucional referente a la igualdad y condiciones laborales.

Artículo 79, del Código de Trabajo el cual se refiere a la igualdad en cuanto a la remuneración indica:

A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación debido a 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 (C.T, 2018).

Es importante precisar que en el área pública y privada existe variación en cuanto a la remuneración, pese a que en el código está estipulado la igualdad de salarios, esto en cuanto a la formación, experiencia y requisitos que las personas deben cumplir. Si embargo, hay que tener en cuenta que el sector privado se maneja de diferente forma, pues los salarios son sujetos a distintas consideraciones en comparación al sector público.

2.2.2.4. Ley Orgánica de Discapacidades y los derechos de las personas con discapacidad referente a la inclusión laboral.

Dentro de la Ley Orgánica de Discapacidades se establece en el artículo 47 que:

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 (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, art. 47).

Esta normativa es una de las que más trascendencia e importancia tiene cuando se habla de un tema de discapacidades, dentro de esta ley se recoge tanto las necesidades como los avances que se han ido logrando desde el ámbito de la ley, buscando principalmente la garantía de los derechos que tienen estas personas al igual que el resto, desde un enfoque de género, generacional e intercultural (Ramírez & Caldera, 2018, p 12).

Con respecto al derecho al trabajo se establece que las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a su vez, a no ser discriminados en las diversas actividades que desempeñen, es decir no se debe limitar la igualdad y equidad de oportunidades, esto incluye también a aquellos procesos de selección y capacitación de personal, para que las personas que pertenecen a este grupo puedan ser altamente productivas y eficientes. De igual manera, los mecanismos implementados al momento de selección de empleo deben adecuarse acorde a las necesidades del trabajador con discapacidad para facilitar su participación plena; además, los servicios de capacitación profesional deben incorporar a estas personas en sus programas regulares.

Con respecto a la inclusión laboral se menciona que el empleador que tenga 25 o más trabajadores está obligado a contratar un mínimo de 4% de personas con discapacidad respecto a las plazas que posee; tal como se dispone en el numeral 31 del artículo 42 del Código del Trabajo. Por lo tanto la inclusión laboral significa que no se permita que los sesgos inconscientes de la sociedad permitan que solo se contrate a un grupo determinado de personas por lo que gracias a la normativa alude que si hay inclusión laboral, por lo que es necesario recalcar que al respetar este derecho, ayuda a mejorar la calidad de vida de las personas, ya que promueve una sociedad más justa con mejores oportunidades, conllevando a una incorporación en el ámbito social, dando espacio a una convivencia con las diferentes personas que coexisten en el ámbito laboral, así mismo se desarrolla nuevas competencias para los puestos de trabajo y relaciones interpersonales.

Dentro del sector empresarial aún existe cierta resistencia hacia la contratación de personas con discapacidad, ya que se trata de un proceso que debe ser llevado a cabo de manera muy prolija considerando el bienestar y la adaptación del trabajador, empleador y equipo de trabajo. Es así como, las empresas han considerado realizar una aplicación de Responsabilidad Social Empresarial, a través de buenas prácticas empresariales que

involucren este proceso de inclusión de una persona con discapacidad estableciéndose una relación sociolaboral entre empleador y trabajador.

Dentro del ámbito laboral en las empresas en Ecuador, para que existan mejores prácticas al momento de contratar personal con algún tipo de discapacidad, se debe considerar primero que esa empresa tenga una buena planificación en cuanto a materia de inclusión, a su vez es importante que ésta tenga acercamiento con el CONADIS. De igual manera se debe tomar en consideración que los procesos para seleccionar o inducir al personal que se lleven a cabo deben ser transparentes, incluyentes, equitativos, pluralistas y democráticos, adaptándose a las personas con discapacidad, para lo cual la empresa deberá crear herramientas inclusivas que les permitan socializar cualquier tipo de información relevante con el empleado o la empleada.

El último aspecto para considerar es el tema del desarrollo, el cual necesita mejorarse en gran medida. Dentro de este aspecto se analiza cómo la empresa incluye a una persona con discapacidad en los diferentes procesos que se llevan a cabo en ese lugar; también, se analiza si el sistema que utilizan para evaluar al personal es acorde a sus requerimientos, caso contrario se deberá adaptar a nuevos ajustes o modificaciones. Considerando todos estos aspectos se puede demostrar que las instituciones juegan un papel relevante en el ámbito laboral con respecto a dos factores esenciales, el económico y el social; por tal motivo la mayoría de estas han buscado crear nuevas y buenas prácticas que resulten eficientes para lograr alcanzar el bienestar y la inclusión laboral de todas las personas sin distinción alguna.

2.2.2.5. Ley Orgánica de Servicio Público y los derechos de las personas con discapacidad referente a la inclusión laboral.

Según la Ley Orgánica de Servicio Público referente al tema de los derechos de las personas con discapacidad según su articulado menciona:

Artículo. 63: Del subsistema de selección de personal. - Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, art. 63)

La LOSEP es muy clara al mencionar que las personas con discapacidad cuentan con las mismas oportunidades para postular a un puesto de trabajo, siempre y cuando reúnan los requerimientos solicitados, el estado de discapacidad no será un problema, ni impedimento para el correcto desarrollo de un ciudadano.

El Art. 64 de la LOSEP, determina que:

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.

No se disminuirá ni desestimaré bajo ningún concepto la capacidad productiva y el desempeño laboral de una persona con discapacidad o con enfermedad catastrófica a pretexto de los servicios sociales adecuados que se brinde a éstos para resolver y equiparar las condiciones desiguales que requieran para ejercer y desarrollar normalmente sus actividades laborales. Al primer mes de cada año, las servidoras y servidores públicos que hubieren sido integrados en el año anterior obligatoriamente recibirán inducción respecto del trato y promoción de los derechos hacia sus compañeros y usuarios que merezcan atención prioritaria (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, art. 32).

Al analizar este artículo es correcto mencionar que las instituciones están en la obligación de contratar personas con discapacidad, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, promoviendo la igualdad entre ciudadanos y confiando en que su aporte permitirá el crecimiento personal y de la productividad de una entidad. Asimismo, menciona que se también pueden pertenecer personas con enfermedades catastróficas, para cumplir dicho porcentaje, por ello es que a partir de la investigación hecha con encuestas se evidencia que el GAM de Riobamba, cumple con el porcentaje, no solo con personas con discapacidad, sino también con personas que tienen enfermedades catastróficas y personas sustitos.

El Art. 65 de la LOSEP, determina que:

El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos. El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio del Trabajo implementará normas para facilitar su actividad laboral. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020, art. 65)

Del mismo modo el artículo citado hace mención al ingreso de una persona con discapacidad a sector público, volviendo a recalcar lo antes ya mencionado con respecto a la igualdad de oportunidades y de confianza, las personas con discapacidad tendrán los mismos derechos y condiciones equitativas de trabajo.

2.2.2.6. La inclusión laboral de personas con discapacidades en el derecho comparado.

Al analizar ya a la legislación ecuatoriana en el tema de los derechos laborales que tienen las personas con discapacidad, del mismo modo para la correcta difusión del presente proyecto de investigación es importante identificar por medio del derecho comparado el actuar de las demás legislaciones que hacen alusión al tema, es por eso que en este apartado se analizara a países como Argentina y España.

Argentina

Tabla1. Legislación Argentina

Ley 22.431.	Ley 22.431: La ley de cupos busca garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, facilitar su inclusión y la igualdad de oportunidades.
	Es una obligación del Estado para asegurar a las personas con discapacidad su derecho a trabajar. Por esa obligación, el Estado debe tener empleadas al menos a un 4% de personas con discapacidad.
Involucrados:	<ul style="list-style-type: none"> • El Poder Ejecutivo Nacional. • El Poder Legislativo Nacional. • El Poder Judicial de la Nación. • Los organismos del Estado. • Las empresas del Estado. • Las empresas privadas que son concesionarias de servicios públicos. <p>El porcentaje del 4% del personal del Estado se aplica sobre todas las modalidades de empleo: planta efectiva, contratos y servicios tercerizados.</p>
	El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social está encargado de tener un Registro con los perfiles de las personas que quieren inscribirse.
	El Estado debe dar las ayudas técnicas y los programas de capacitación y adaptación necesarios.
Ley 26.653.	<p>En noviembre de 2010 se aprobó en Argentina la Ley 26.653 de accesibilidad a la información en las páginas web (versión HTML), una de las primeras legislaciones sobre accesibilidad web que se promulgan en Sudamérica. Códigos para registrar un trabajador con discapacidad en Argentina</p> <p>Te detallamos los códigos para registrar un trabajador con discapacidad en Argentina. Debes usarlos para realizar el alta temprana en AFIP y poder hacer uso los beneficios fiscales.</p>

Fuente: Legislación Argentina.

Elaborado por: Rosa Cadmen y Lurdes Tenempaguay (2023)

España

Tabla2. Legislación España

	Las personas con alguna discapacidad reconocida disponen de un número de plazas reservadas para el empleo. Esas empresas que tienen 50 o más empleados deben asegurar un mínimo del 2% de su plantilla con trabajadores con alguna minusvalía acreditada.
Ley.	La Ley General de los Derechos de las personas con Discapacidad determina que estas personas serán protegidas por las administraciones públicas, por este motivo, además de los derechos con los que cuenta cualquier trabajador, también dispondrán del derecho a la igualdad y una instrucción laboral debido a que pueden ser más susceptibles a padecer algún tipo de exclusión.
	Las empresas que tengan en su plantilla a personas con discapacidad, se les aplicará una deducción adicional en el coste del impuesto de la renta.
	Por otro lado, el artículo 15.d) de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, estipula la adaptación del puesto de trabajo por parte de la empresa al contratado. En este sentido, el empresario debe adecuar el lugar de trabajo de la persona con discapacidad en base a sus circunstancias personales.
	Existen algunas ayudas para la adecuación del puesto de trabajo reguladas en el Real Decreto 1451/1983 que pueden ser solicitadas por el propio trabajador en el caso de no haberlas solicitado dicha empresa.
Jornada.	No existe una jornada especial para las personas con discapacidad recogida en el Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, si alguien pretende reducir su jornada con base a su discapacidad, según la Ley, no habría una causa legal para ello.

Fuente: Legislación Española.

Elaborado por: Rosa Cadmen y Lurdes Tenempaguay (2023)

2.2.3. Unidad III: Estudio de caso en el GAD municipal del cantón Riobamba sobre la aplicabilidad de la normativa que regula la inclusión laboral

2.2.3.1.1. Normativa que regula la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el GAD municipal del cantón Riobamba

Según Trujillo (2021), “se entiende que la normativa es el conjunto de leyes o de reglamentos que regulan una materia común. También suele emplearse para delimitar las leyes que afectan a un territorio, por ejemplo, la normativa municipal” (p.23). Ahora bien, haciendo referencia al tema estudiado se observa que en el Gad Municipal del cantón

Riobamba existe actualmente 2 tipos de reglamentos que se encarga de regular a todo su personal. El Reglamento Interno de Administración de Talento Humano de las Servidoras y Servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Riobamba, regidos por la ley orgánica de servicio público, que “tiene por objeto clarificar y regular en forma justa los intereses y las relaciones laborales existentes entre las y los servidores y su empleador.

Estas normas, tienen fuerza obligatoria para ambas partes” (G.A.D.M.R, 2015, pág. 3). Pues bien, respecto al ingreso de personal en el capítulo III, artículo 11 detalla la manera en la que se realiza su ingreso, la cual es mediante concurso de méritos y oposición, elección popular, libre nombramiento y remoción, es necesario recalcar que nuestro tema de investigación trata exclusivamente acerca de la inclusión laboral a personas con discapacidad, es menester tener en cuenta que dicho ingreso deberá regirse bajo los parámetros que determina la ley, haciendo hincapié la abolición de la discriminación. Por otro lado, el artículo 18 del mismo capítulo garantiza el derecho al trabajo, pero en ningún apartado trata exclusivamente acerca de la inclusión laboral a personas con discapacidad.

El Reglamento Interno de Administración de Talento Humano de los Obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Riobamba, regidos por el código de trabajo, del mismo modo basándonos en líneas anteriores, este reglamento busca garantizar el derecho al trabajo, pero no trata netamente sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad. A su vez se encuentra vigente la ordenanza 012-2015 sobre eliminación de barreras arquitectónicas y urbanísticas en el cantón Riobamba, esta trata acerca de acatamiento de manera general es decir para todo el cantón, de modo que como se mencionó anteriormente esta tampoco cuenta con un capítulo específico en el que se trate la inclusión laboral.

Básicamente no existe una reglamento, ordenanza o instructivo por parte de GADM-R en donde trate exclusivamente acerca de la prioridad que se debe dar a las personas con discapacidad al momento de contratar sus servicios laborales, sin embargo, hay varias normativas conexas que garantizan el derecho al trabajo de forma global. En base a nuestros instrumentos de investigación para garantizar el derecho a la inclusión laboral se pudo evidenciar que el GADM-R no cumple con el porcentaje que exige la ley, a pesar de aquello completa dicho porcentaje con personas sustitutas y personas con enfermedad catastróficas.

2.2.3.2. Orgánico estructural del GAD municipal del cantón Riobamba

El órgano estructural hace énfasis a los departamentos en los que las personas con discapacidad prestan sus servicios laborales, se puede evidenciar que gracias a la tabulación de datos recopilados a través de encuestas, existen 13 áreas departamentales en donde están laborando personas con discapacidad, recalcando que en el departamento de Gestión Ambiental Salubridad e Higiene labora un mayor número de personas con discapacidad desempeñando el cargo cuidador de servicios higiénico, cuidador de baterías sanitarias,

chofer de recolección, servidor municipal, barrendero, cabe mencionar que de estos existen 3 personas que se desempeñan el cargo de cuidador de servicios higiénico. Es decir, este grupo tienen el deber de mantener los ecosistemas, la biodiversidad, la prevención de la contaminación y el control ambiental e integral de los espacios públicos para asegurar una mejor calidad de vida a la población Riobambeña.

2.2.3.3. Estabilidad laboral de las personas con discapacidad

La Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 11 indica que, “las personas con discapacidad, deficiencia o condición de discapacidad gozarán de estabilidad especial en el trabajo” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, art. 11). Ahora bien, haciendo énfasis a lo que alude el artículo antes mencionado con las encuestas realizadas a las personas con discapacidad se pudo determinar que hay 30 personas con discapacidad que llevan prestando sus servicios a esta entidad pública, en la cual existen 23 personas con discapacidad, las mismas que representan un 77 por ciento llevando más de 5 años dentro del GADM-R. Asimismo, existen 5 personas que representan un porcentaje del 17 por ciento que tienen entre 3 a 5 años en su lugar de trabajo, del mismo modo se encuentran 2 personas que tienen entre 1 a 3 años representando el 6 por ciento del total.

Es necesario resaltar que en la institución existe la responsabilidad compartida entre el empleador y trabajador es decir entre el GAD Municipal del Cantón Riobamba y las personas con discapacidad, sin embargo, se palpó la escasa organización en cuanto a infraestructura debido a las limitaciones y falta de empatía por parte de las autoridades; lo que genera dificultad para tener un adecuado contexto laboral. Tomando en cuenta la encuesta realizada solo en algunas ocasiones obtienen este beneficio, recalcando que el otorgar una adecuada adaptación y beneficios no es un favor sino más bien un derecho constitucional. Pues bien, hay que tener en cuenta que al contar con las facilidades requeridas genera en la persona tranquila, salud laboral, motivación, y un buen estado emocional, por ende, mejora su desempeño.

2.2.3.4. Análisis de la situación contractual de personas con discapacidad en el GAD municipal del cantón Riobamba.

Se entiende por situación contractual a la normativa en la que se contrata los servicios laborales de este grupo de personas, en este caso es el reglamento bajo el cual se rigen los servidores y servidoras del GADMR, como también el reglamento de los obreros. Ahora bien, hay resaltar que el reglamento interno de administración de talento humano de las servidoras y servidores del Gobierno autónomo Descentralizado municipal del Cantón Riobamba se rige por la Ley Orgánica de Servicio Público, mientras que el Reglamento Interno de Administración de Talento Humano de los Obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Riobamba, se rige por el Código de Trabajo.

En relación con las encuestas realizadas resulta que son 16 personas con discapacidad (servidores municipales) que fueron contratadas en base a LOSEP los mismos

que representan el 53 por ciento de su total, del mismo modo son 14 personas (obreros) que su contrato obedece a lo que señala el Código de Trabajo. A pesar de que el Ministerio del Trabajo fomenta el cumplimiento de estas obligaciones por parte del empleador, observamos que, aunque no exista mayores diferencias en cuanto al porcentaje de contratación de servidores y obreros, hay mayor número de contratos a personas con discapacidad que cuentan con un título de tercer nivel, en comparación de aquellos que no lo poseen, pues, aunque la discapacidad no es impedimento para la realización profesional.

Según diario la hora en nuestro país aún “se registra un total de 13 mil 614 personas con discapacidad, de las cuales 2 mil 170 forman son del grupo etario que deberá formar parte del sistema de educación básico, medio y bachillerato” (LA HORA, 2021). Lo que da como resultado que haya un déficit educativo por falta de recursos económicos, acceso a la información, brecha tecnológica e incluso la falta de apoyo familiar, sin embargo, este grupo de personas buscan la manera de sobresalir económicamente y dejar de ser una carga familiar y a su vez ser un aporte para la sociedad. Una buena opción es fomentar a este grupo minoritario la educación para que de este modo tengan asenso a un mejor puesto de trabajo y oportunidades.

2.2.3.5. Capacitación a las personas con discapacidad para ejercicio laboral

El capacitar correctamente al personal laboral genera confianza y empatía con el fin garantizar que no haya discriminación para formar parte del grupo de trabajadores y no ser considerados una carga social como se ha estudiado en líneas anteriores. De este modo la capacitación es fundamental para evitar inconveniente al ejecutar labores, no obstante, en base a las encuestas aplicadas existe un mayor porcentaje de empedados representando el 63 por ciento de personas con discapacidad que dicen no recibir capacitación alguna sobre la inclusión laboral, lo que da consigo el desconocimiento de sus derechos y su vulneración, no solo a quienes se encuentran dentro de la institución sino también fuera de ella. Lo que limita que otras personas intenten formar parte de la institución.

2.2. Hipótesis

Existe incumplimiento del derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Riobamba.

CAPITULO III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo de investigación

De acuerdo con los objetivos que se quiere llegar con la investigación y el método que se va a utilizar para el estudio del problema jurídico, el tipo de investigación que se aplicara es:

- **Investigación dogmática:** Se estudiará todas las leyes nacionales e internacional que protegen a las personas con discapacidad y verificar su existe el cumplimiento del gobierno como de la sociedad.

- **Investigación jurídica exploratoria:** Está a través de las encuestas y entrevistas se encarga de indagar hechos y problemas jurídicos poco o nada estudiados por la ciencia del Derecho.
- **Investigación jurídica descriptiva:** Se encarga de describir las cualidades y características acerca de las personas con discapacidad y la inclusión laboral.
- **Investigación documental-bibliográfica:** La investigación se realizará con el apoyo de fuentes bibliográficas en base a consultas de códigos, artículos, ensayos y revistas. Será utilizada en la descripción de procedimientos para su desarrollo es necesario visualizar y dar lectura normas legales y doctrinarias, comprender su contenido y posteriormente ir describiendo el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

3.2. Diseño de investigación

Por la complejidad de la investigación, por los objetivos que se pretende alcanzar, por los métodos que se van a emplear en el estudio del problema jurídico y por el tipo de investigación, el diseño es no experimental, asimismo se analizara en su contexto natural, sin la manipulación de las variables.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de la información relacionada con la presente investigación se ha seleccionado como técnicas e instrumentos de investigación las siguientes:

3.3.1. Técnicas

- **La entrevista:** Permitió recopilar información valiosa que fue utilizada para análisis y resultados, con el propósito de sustentar el marco teórico, los objetivos y comprobar las hipótesis.
- **La encuesta:** La encuesta es una técnica que se lleva a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a un cierto número de personas (muestra), en donde se realizó una guía de encuesta que permita obtener y elaborar datos de modo rápido eficaz

3.3.2. Instrumentos de investigación

Guía de entrevista y guía de encuesta.

3.4. Población de Estudio

La población involucrada son las personas con discapacidad que laboran en el GAD municipal del cantón Riobamba, y el Alcalde y Director de Talento Humano. En este caso se tomó como muestra al total de las personas con discapacidad que se encuentran laborando en el GAD conforme los registros municipales son el número de 30, más las autoridades dando un total de 32 involucrados en la investigación.

3.5. Métodos

Para esta investigación titulada “El derecho a la inclusión laboral y personas con discapacidades en el GAD municipal del Cantón Riobamba” el método a utilizar serán los siguientes:

- **Método dogmático:** “Se ubica en el ámbito de la reflexión práctica, dice que hacer jurídicamente en un caso proporciona las respuestas deónticas (lo que está obligado, permitido, prohibido), habla del derecho positivo” (Castro, 2010, p.6). Dado que en este método se va a especificar la discapacidad de las personas y además de ella se evidenciará si se cumple o no el derecho positivo.
- **Método deductivo:** Permitirá extraer una conclusión con base en una premisa o a una serie de proposiciones que se asumen como verdaderas, usando la lógica para obtener un resultado, con base en un conjunto de afirmaciones. Al hablar de personas con discapacidad es un tema muy amplio es por ello que se deducirá a centrarse en el GAD Municipal del cantón Riobamba acerca del derecho a la inclusión, pues sería la fuente principal y fidedigna para conseguir resultados de primera mano.
- **Método jurídico-doctrinal:** Permitirá analizar las posiciones legales sobre el tema objeto de investigación para arribar a conclusiones científicamente válidas. Por lo tanto, al hablar de las personas con discapacidad y su derecho laboral, se estudiará en diferentes legislaciones y con ello entender las posiciones de diferentes países, previamente con un estudio para con ello tener conclusiones validad.
- **Método Jurídico Comparativo:** El método comparativo tiene como objetivo la búsqueda de similitudes y disimilitudes. Dado que la comparación se basa en el criterio de homogeneidad; siendo la identidad de clase el elemento que legitima la comparación se compara entonces lo que pertenece al mismo género o especie (Tonon, 2011.pág, 2). Este método ayudara a verificar e investigar de cómo se aplica la inclusión laboral de las personas con discapacidad en diferentes países a comparación de Ecuador.
- **Método Jurídico Descriptivo:** “Consiste en aplicar “de manera pura” el método analítico a un tema jurídico, es decir, consiste en descomponerlo en tantas partes como sea posible. Esto implica que el tema debe ser, salvo que se persiga otro fin, muy bien delimitado” (Rivera, 2016. pág, 6). Se lo hace con el fin de describir características, de una persona con discapacidad y la normativa que los protegen.

3.6. Enfoque de la investigación

Por las características que posee el informe de investigación contempladas en el Art. 20 literal j del Reglamento de Titulación Especial para carreras no vigentes habilitadas para registro de títulos, 2022, se recomienda que el enfoque que se debe utilizar en la carrera de Derecho es el mixto.

3.7. Técnicas para el tratamiento de la investigación

En lo que tiene que ver con el procedimiento y análisis de datos se utilizaron técnicas matemáticas, informáticas y lógicas, siendo estas:

- **Tabulación:** es una técnica matemática que permitió cualificar los resultados, estableciendo las cualidades de las variables que son objeto de estudio, así como la cuantificación en números de los resultados que se lleguen a obtener.
- **Procesamiento de la información:** Técnica de carácter informático, con la cual, teniendo como base al programa informático Microsoft Excel, se logrará relacionar la información de manera proporcional y debido a porcentajes.
- **Interpretación de resultados y discusión de estos:** es una técnica lógica que permitió realizar un análisis de los resultados alcanzados.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

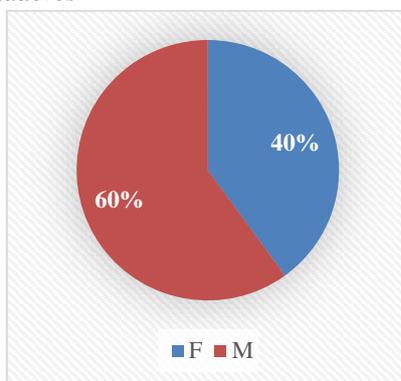
4.1. Encuesta; análisis y resultados

4.1.1. Encuesta realizada a personal del municipio del cantón Riobamba.

Preguntas:

1. Sexo M (18) F (12)

Ilustración 1. Porcentaje de trabajadores



Nota: Se puede evidenciar en esta figura el porcentaje de trabajadores hombres y mujeres

Tabla 3. Edades de las personas con discapacidad que laboran en el GADMR

NUMERO DE EDAD.	CANTIDAD DE TRABAJADORES
24	2
29	2
31	1
32	2
40	2
43	1
44	4

45	3
46	2
48	1
50	3
52	1
54	1
55	2
58	2
67	1
Total	30

Nota: Se puede evidenciar en esta tabla la edad de los encuestados.

Tabla 4. *Porcentaje de Discapacidad de los servidores del GAMR*

PORCENTAJE	CANTIDAD DE PERSONAS
30	3
31	2
32	1
33	2
34	1
37	1
38	2
39	1
40	1
41	1
42	1
45	1
47	1
48	2
50	2
54	1
58	1
62	1
70	2
75	2
76	1
Total	30

Nota: Se puede evidenciar en esta tabla el porcentaje de discapacidad de los encuestados.

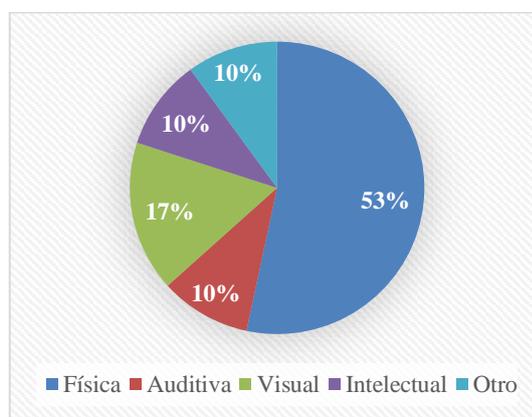
2. ¿Qué tipo de discapacidad tiene?

Tabla 5. Tipo de discapacidad

INDICADOR	F	P
Física	16	53%
Auditiva	3	10%
Visual	5	17%
Intelectual	3	10%
Otro	3	10%
Total	30	100%

Nota: Se puede evidenciar en esta tabla el tipo de discapacidad.

Ilustración 2. Tipo de discapacidad



Nota: Se puede evidenciar en esta figura el tipo de discapacidad.

Análisis: En estas tablas y figuras se puede determinar la cantidad de empleados con sus respectivas condiciones que reflejan su grado de discapacidad.

3. ¿En qué área o departamento está prestando sus servicios laborales?

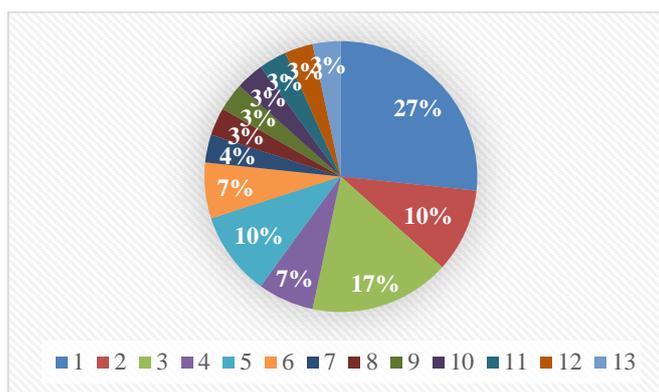
Tabla 6. Departamentos de presentación de servicios laborales

INDICADOR	F	P
1. Gestión ambiental salubridad e higiene	8	27%
2. Gestión administrativa	3	10%
3. Gestión de desarrollo social y humano	5	17%
4. Gestión de control municipal	2	7%
5. Gestión de movilidad tránsito y transporte	3	10%
6. Gestión de ordenamiento territorial	2	7%
7. Gestión de desarrollo humano y desarrollo institucional	1	4%
8. Gestión de comunicación	1	3%
9. Secretaria de consejo	1	3%

10.	Gestión de servicios municipales	1	3%
11.	Gestión de deportes y recreación	1	3%
12.	Gestión financiera	1	3%
13.	Gestión de auditoría interna	1	3%
Total		30	100%

Nota: Se puede evidenciar en esta tabla los departamentos en donde las personas con discapacidad prestan sus servicios.

Ilustración 3. Departamentos de prestación de servicios laborales



Nota: Se puede evidenciar en esta figura los departamentos en donde las personas con discapacidad prestan sus servicios.

Análisis: Con los resultados obtenidos después de la tabulación de datos se pudo evidenciar la cantidad de personas que ocupan cargos en distintos departamentos y áreas del municipio de Riobamba.

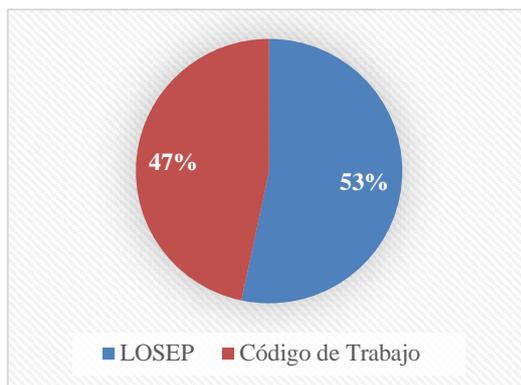
4. ¿En base a que normativa se le contrato en el GAD Municipal del Cantón Riobamba?

Tabla 7. Normativa de contratos

INDICADOR	F	P
LOSEP	16	53%
Código de Trabajo	14	47%
Total	30	100%

Nota: En esta tabla se puede evidenciar la normativa de los contratos.

Ilustración 4. Normativa de contratos



Nota: En esta figura se puede evidenciar la normativa de los contratos.

Análisis: Con los resultados obtenidos después de la tabulación de datos se pudo evidenciar la cantidad de personas que ocupan la LOSEP son el 53% de encuestados, mientras que el 47% ocupa al Código de Trabajo como Normativa.

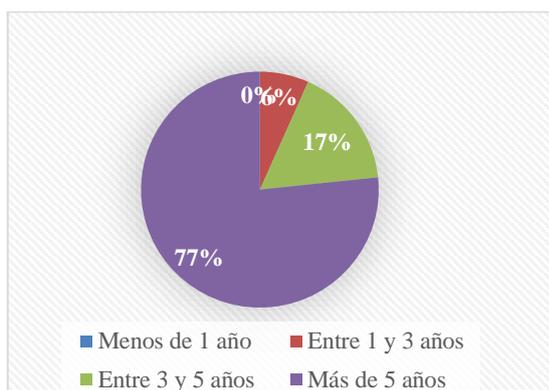
5. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el GAD Municipal de Riobamba?

Tabla 8. Tiempo laboral

INDICADOR	F	P
Menos de 1 año	0	0%
Entre 1 y 3 años	2	6%
Entre 3 y 5 años	5	17%
Más de 5 años	23	77%
Total	30	100%

Nota: En esta tabla se puede evidenciar el tiempo laboral que llevan las personas con discapacidad

Ilustración 5. Tiempo laboral



Nota: En esta tabla se puede evidenciar el tiempo laboral que llevan las personas con discapacidad

Análisis: Con los resultados obtenidos después de la tabulación de datos se pudo evidenciar que la mayoría de los trabajadores ya llevan más de 5 años trabajando para esta entidad pública.

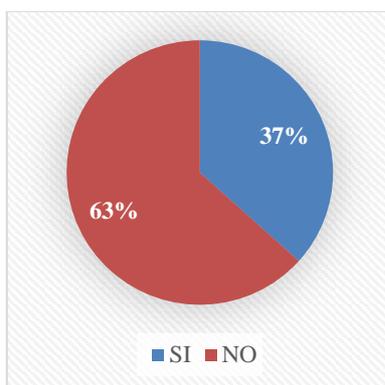
6. ¿Ha recibido capacitación específica sobre inclusión laboral y atención a personas con discapacidades por parte del GAD Municipal de Riobamba?

Tabla 9. Capacitación de inclusión laboral

INDICADORES	F	P
Si	11	37%
No	19	63%
Total	30	100%

Nota: En esta tabla se puede evidenciar el porcentaje de capacitación brindada por parte de la entidad pública.

Ilustración 6. Capacitación de inclusión laboral



Nota: En esta figura se puede evidenciar el porcentaje de capacitación brindada por parte de la entidad pública.

Análisis: Con los resultados obtenidos después de la tabulación de datos se pudo evidenciar que la mayoría de los trabajadores no ha recibido capacitaciones sobre inclusión dentro de esta entidad pública.

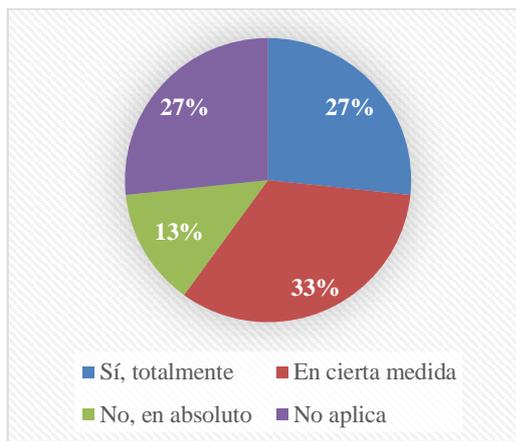
7. ¿Se siente respaldado/a por sus superiores y compañeros de trabajo en cuanto a su inclusión laboral y desarrollo profesional?

Tabla 10. Desarrollo Profesional

INDICADORES	F	P
Sí, totalmente	8	27%
En cierta medida	10	33%
No, en absoluto	4	13%
No aplica	8	27%
Total	30	100%

Nota: En esta tabla se puede evidenciar el respaldo para el desarrollo profesional de parte de los compañeros de trabajo.

Ilustración 7. Desarrollo Profesional



Nota: En esta figura se puede evidenciar el respaldo para el desarrollo profesional de parte de los compañeros de trabajo.

Análisis: Con los resultados obtenidos después de la tabulación de datos se pudo evidenciar que la mayoría de los trabajadores “En cierta medida”, se sienten seguros en su ambiente laboral referente a las relaciones personales.

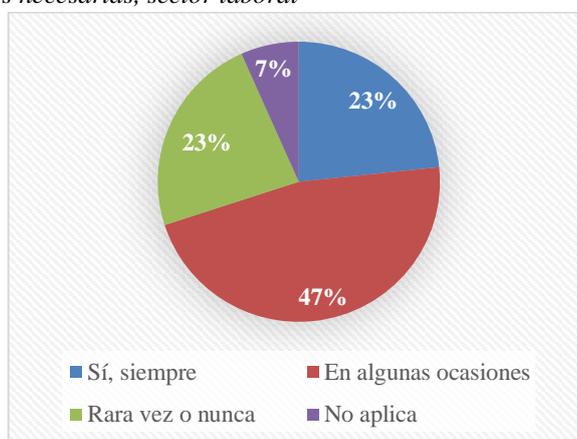
8. ¿Considera que se le brindan las adaptaciones y ajustes razonables necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva?

Tabla 11. Adaptaciones necesarias, sector laboral

INDICADORES	F	P
Sí, siempre	7	23%
En algunas ocasiones	14	47%
Rara vez o nunca	7	23%
No aplica	2	7%
Total	30	100%

Nota: En esta tabla se puede evidenciar los ajustes necesarios en el ambiente laboral para este tipo de personas.

Ilustración 8. Adaptaciones necesarias, sector laboral



Nota: En esta figura se puede evidenciar los ajustes necesarios en el ambiente laboral para este tipo de personas

Análisis: Con los resultados obtenidos después de la tabulación de datos se pudo evidenciar que la mayoría de los trabajadores “En algunas ocasiones”, se sienten satisfechos con las adaptaciones que realiza la entidad pública para su correcta relación laboral.

9. ¿Considera que el GAD Municipal de Riobamba tiene políticas y procedimientos claros para garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de selección y contratación de personas con discapacidades?

Tabla 12. Igualdad de Oportunidades

INDICADORES	F	P
Si	8	27%
No	7	23%
No estoy seguro/a	15	50%
Total	30	100%

Nota: En esta tabla se puede evidenciar la igualdad de oportunidades en procesos de contratación.

Ilustración 9. Igualdad de Oportunidades



Nota: En esta figura se puede evidenciar la igualdad de oportunidades en procesos de contratación.

Análisis: Con los resultados obtenidos después de la tabulación de datos se pudo evidenciar que la mayoría de los trabajadores “No está seguro”, en que se siga el principio de igualdad al pasar por el proceso de contratación.

10. ¿Se le ha proporcionado información clara y accesible sobre sus derechos y beneficios como empleado/a con discapacidad en el GAD Municipal de Riobamba?

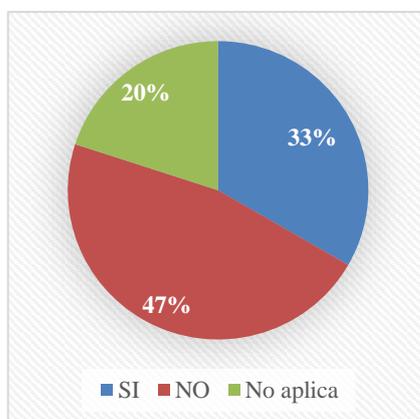
Tabla 13. Información sobre sus derechos

INDICADORES.	F	P
Si	10	33%

No	14	47%
No aplica	6	20%
Total	30	100%

Nota: En esta tabla se puede evidenciar la información que se brinda a las personas con discapacidad sobre sus derechos.

Ilustración 10. Información sobre sus derechos



Nota: En esta figura se puede evidenciar la información que se brinda a las personas con discapacidad sobre sus derechos.

Análisis: Con los resultados obtenidos después de la tabulación de datos se pudo evidenciar que la mayoría de los trabajadores “No”, se siente conforme con la información brindada sobre sus derechos y beneficios dentro de la entidad pública.

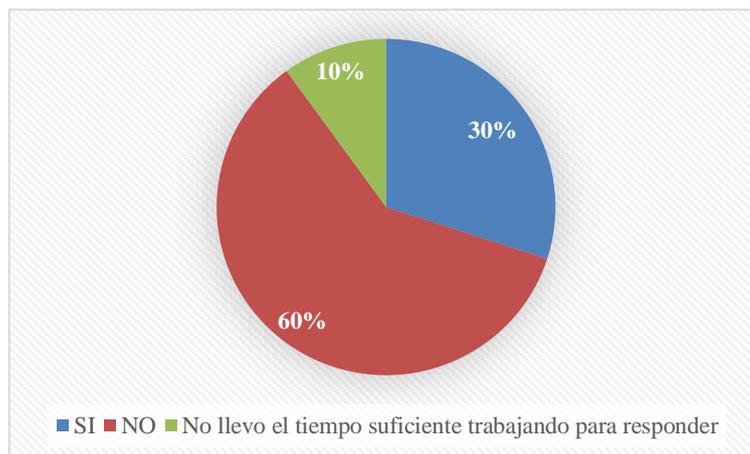
11. ¿Ha tenido alguna experiencia de promoción o ascenso laboral en el GAD Municipal de Riobamba desde que comenzó a trabajar?

Tabla 14. Ascenso Laboral

INDICADORES	F	P
Si	9	30%
No	18	60%
No llevo el tiempo suficiente trabajando para responder	3	10%
Total	30	100%

Nota: En esta tabla se puede evidenciar la promoción de ascenso en la escala laboral.

Ilustración 11. Ascenso Laboral



Nota: En esta figura se puede evidenciar la promoción de ascenso en la escala laboral.

Análisis: Con los resultados obtenidos después de la tabulación de datos se pudo evidenciar que la mayoría de los trabajadores “No”, se siente satisfecho respecto a la promoción de ascenso en la escala laboral de esta institución pública.

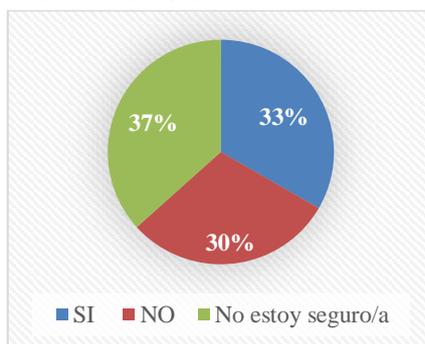
12. ¿Siente que se le brinda apoyo y oportunidades necesarias para su desarrollo profesional y crecimiento dentro del GAD Municipal de Riobamba?

Tabla 15. Desarrollo Profesional

INDICADORES	F	P
Si	10	33%
No	9	30%
No estoy seguro/a	11	37%
Total	30	100%

Nota: En esta tabla se puede evidenciar el apoyo para el crecimiento laboral.

Ilustración 12. Desarrollo Profesional



Nota: En esta figura se puede evidenciar el apoyo para el crecimiento laboral.

Análisis: Con los resultados obtenidos después de la tabulación de datos se pudo evidenciar que la mayoría de los trabajadores “No está seguro”, sobre el apoyo que brinda esta entidad para su crecimiento profesional.

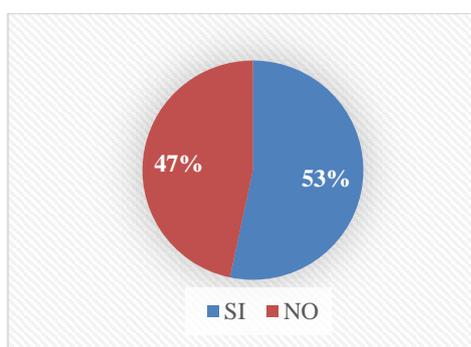
13. ¿Al ser una persona con discapacidad en algún momento de su vida laboral usted sufrió discriminación por parte de cierto funcionario del GAD Municipal del Cantón Riobamba?

Tabla 16. Discriminación Laboral

INDICADORES	F	P
Si	16	53%
No	14	47%
Total	30	100%

Nota: En esta tabla se puede evidenciar la discriminación laboral

Ilustración 13. Desarrollo Profesional



Nota: En esta tabla se puede evidenciar la discriminación laboral

Análisis: Con los resultados obtenidos después de la tabulación de datos se pudo evidenciar que la mayoría de los trabajadores “S”, manifiesta que ha sido discriminado por su condición dentro del ambiente laboral.

4.1.2. Discusión de resultados.

Antes la interrogante presentada se puede acotar que: para la pregunta n°1 se puede apreciar que, de las 30 personas encuestadas, 18 son hombres y 12 son mujeres, la edad que oscila es entre 24 a 67 años consecutivamente, estos datos fueron registrados gracias a la encuesta planteada, de igual manera el grado de discapacidad oscila entre el 30% al 76%, brindando datos claros sobre las personas que trabajan para esta entidad pública. En la pregunta n°2, se puede mencionar que el tipo de discapacidades que tienen los trabajadores del Municipio de la ciudad de Riobamba son Física, Auditiva, Visual, e Intelectual, cada uno desarrollando actividades que van acorde a los reglamentos previamente establecidos por la entidad.

Mientras que para la pregunta n°3 se puede resaltar que, las áreas en las que trabajan estas personas son Gestión ambiental salubridad e higiene, Gestión administrativa, Gestión de desarrollo social y humano, Gestión de control municipal, Gestión de movilidad tránsito y transporte, Gestión de ordenamiento territorial, Gestión de desarrollo humano y desarrollo institucional, Gestión de comunicación, Secretaria de consejo, Gestión de servicios

municipales, Gestión de deportes y recreación, Gestión financiera, Gestión de auditoría interna, cada una ocupando un cargo importante y trascendental que beneficia directamente a la entidad pública, en pro de la ciudadanía.

Por parte de la pregunta n°4 se puede percibir en base del resultado dado de las repuestas, que de las 30 personas que trabajan en esta entidad 16 de las mismas fueron contratados bajo la Ley Orgánica de Servicios Públicos, y 14 de ellos bajo el Código de Trabajo, lo que produce este tipo de contrataciones son crear vacíos legales respecto a la normativa que debería regir a una determinada persona, recordando que todo este gremio pertenecen a un grupo vulnerable de la sociedad, con la pregunta planteada en la encuesta se pudo comprobar que no tienen conocimientos básicos sobre la normativa que les rige.

Para la pregunta n°5 se puede reflejar que el rango de trabajo que este grupo de personas posee son de 1 a 5 años, que trae consigo estas respuestas, que la mayoría de los trabajadores son nuevos dentro de estas áreas importantes para la atención ciudadana, al transcurso de las otras respuestas se irán despejando dudas que ya parten desde esta pregunta. En efecto, la pregunta n°6 se reseña que, la mayoría de encuestados manifiestan que el municipio de Riobamba NO ha brindado capacitaciones actas y de calidad sobre la inclusión laboral y atención a personas con discapacidades, en el transcurso de su trabajo, no han recibido la correcta explicación de su labor dentro de esta entidad, provocando varios problemas internos con sus compañeros de trabajo.

En tal sentido, en este aspecto se revela que la pregunta n°7, los encuestados creen que en cierta medida se siente respaldados por sus superiores y compañeros de trabajo en cuanto a su inclusión laboral y desarrollo profesional, esta respuesta es alarmante dado que, como entidad pública, el apoyo debería ser total a que los superiores brinden las facilidades necesarias para un correcto y estable área laboral. Además, se puede acotar para la pregunta n°8, que los encuestados en su mayoría cree que solo en “Ocasiones” se le brindan las adaptaciones y ajustes razonables necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva, que trae consigo estas respuestas, que, en la mayoría de los casos, las personas discapacitadas tienen que ingeniárselas para desarrollar sus actividades de forma correcta, violando así la ética y el principio de igualdad de una entidad pública.

Para la pregunta n°9, que hace mención a que si considera que el GAD Municipal de Riobamba tiene políticas y procedimientos claros para garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de selección y contratación de personas con discapacidades, la mayoría de encuestas asegura que no está seguro de dicha respuesta, que quiere decir esto: los encuestados creen que el Municipio de Riobamba no tiene políticas y procedimientos en beneficio de las personas con discapacidad, es su sentir mencionado en una respuesta. Mientras tanto en la pregunta n°10 que hace mención a que, si se le ha proporcionado información clara y accesible sobre sus derechos y beneficios como empleado con discapacidad en el GAD Municipal de Riobamba, 10 de los encuestados mencionan que sí, y rotundamente 14 trabajadores dicen que no.

Las presentes respuestas son sorprendentes ya haciendo mención a los derechos que este grupo de personas deberían poseer, informar sobre los derechos deberían ser la base de esta entidad teniendo en cuenta que una cosa es mencionar y otra cosa muy distinta es hacer valer los derechos, las cifras no mienten, esta pregunta genera gran conflicto de intereses entre una persona discapacitada y un empleo común y corriente. En la pregunta n°11, que hace mención a que ha tenido alguna experiencia de promoción o ascenso laboral en el GAD Municipal de Riobamba desde que comenzó a trabajar, la mayoría de encuestados mencionan que no, que trae consigo esta respuesta, muy fácil, al Municipio de la ciudad de Riobamba en la actualidad, no hace promoción sobre ascensos laborales en las escalas y áreas que este grupo de las personas con discapacidad ocupa, es preocupante el bajo incentivo que se les brinda a estos trabajadores, para que desarrollen sus actividades con todo el gusto que amerita servir a la ciudadanía.

Continuando esta línea en la pregunta n°12, que hace mención a que: Siente que se le brinda apoyo y oportunidades necesarias para su desarrollo profesional y crecimiento dentro del GAD Municipal de Riobamba, la mayoría hace mención a que No y que No está Seguro, del mismo modo que ya lo manifestamos en los análisis anteriores, deja mucho que decir estas respuestas, cuando todas deberían ser positivas, obviamente si el trabajador se siente seguro y respaldado de la administración, pero como vamos analizando la mayoría de respuestas son negativas, creando incertidumbre sobre el correcto funcionamiento de un municipio. Para finalizar en la pregunta n°13, que hace mención a que: Al ser una persona con discapacidad en algún momento de su vida laboral usted sufrió discriminación por parte de cierto funcionario del GAD Municipal del Cantón Riobamba, la mayoría de encuestados dice que si, si han sufrido discriminación de parte de un compañero de trabajo.

Si el Municipio no crea políticas contundentes para el correcto funcionamiento y desarrollo personal de trabajadores con discapacidad, es normal que situaciones como esta sucedan a diario, es reprochable que en nuestra actualidad sigan apareciendo casos de discriminación, y peor aún si estas vienen de un funcionario que recibe su salario de parte del Estado. Del sumatorio total de los resultados de la investigación, se determina que existe una influencia de la variable independiente, sobre la variable dependiente, por lo que, la hipótesis planteada si incide.

4.2. Entrevistas: análisis de entrevista

Uno de los métodos de recolección de información empleados en la presente investigación, fue la aplicación de un instrumento de entrevista al Alcalde de la ciudad de Riobamba y al Director de Talento Humano del municipio de Riobamba, Las preguntas del instrumento fueron estructuradas con base en los objetivos planteados para esta investigación, mientras que los entrevistados fueron seleccionados de manera estratégica debido a que cuentan con conocimientos y la experiencia debida en temas importantes de la presente investigación. Es entonces que se presenta la información más relevante de cada profesional seleccionado en la siguiente tabla:

Tabla 17 Datos relevantes de los profesionales entrevistados

NOMBRES	PROFESIÓN	CARGO/OCUPACIÓN
Jhon Vinueza.	Arquitecto.	Alcalde.
Miguel Muñoz	Abogado	Director de Talento Humano.

Nota: Tabla informativa de los entrevistados.

Fuente: Municipio de Riobamba.

Los resultados de las entrevistas mencionadas son presentados a continuación:

Tabla18 Entrevista 1

Nombre:	Jhon Vinueza. Alcalde de Riobamba.
PREGUNTAS:	RESPUESTAS:
¿Cuál es su rol o función dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal de Riobamba en relación con el trabajo con personas con discapacidad?	No, solamente la facultad sino la obligatoriedad de hacerlo.
¿Cuál ha sido su experiencia al trabajar con personas con discapacidad en el GAD Municipal de Riobamba? ¿Ha observado barreras o dificultades específicas en cuanto a su trabajo?	Persona con discapacidad significa personas con capacidades diferentes, al final del día todos tenemos capacidades diferentes, simplemente es un tema de adaptarnos a como es la otra persona, de mi parte no tengo problema siempre es enriquecedor. A veces lo que hace falta es prestar más atención.
¿Considera que el GAD Municipal de Riobamba cuenta con políticas y programas claros para promover la inclusión laboral de personas con discapacidades?	Estamos en este proceso, sin embargo, hay políticas que están delineadas y aplicadas y otras no, pero hace falta un montón todavía, ya que lo pienso no hay un sistema braille para entender en que oficina se está ingresando.
En su opinión, ¿qué acciones o medidas se han implementado dentro del GAD Municipal de Riobamba para las personas con discapacidad?	Hay una parte de normativa que se debe cumplir el mismo municipio tiene un presupuesto asignado y de verdad hay muchas personas que tienen discapacidades o que tienen a alguien con discapacidad y estas personas dentro de la reestructuración del personal del municipio hemos tenido que desvincular.
¿Qué estrategias o enfoques consideran que son más efectivos para fomentar la inclusión laboral de personas con	El primero es respetar la ley y si se puede aumentar también es importante, pero yo creo que tenemos un reto y es el hecho que las

discapacidades en el GAD Municipal de Riobamba?	personas con discapacidad puedan cumplir sus funciones con dignidad. Creo que la principal función es dar seguimiento y control constante de lo que pasa con las personas con discapacidad y entrevistarles constantemente.
¿Existe algún programa o iniciativa dentro del GAD Municipal de Riobamba que haya tenido un impacto positivo en la inclusión laboral de personas con discapacidades? Si es así, ¿podría proporcionar detalles sobre dicho programa?	Tema que tratara la Dirección General de Talento Humano
¿Considera que se brinda capacitación adecuada a los funcionarios y autoridades del GAD Municipal de Riobamba en relación con el trabajo con personas con discapacidad y la promoción de su inclusión laboral?	Se brinda, pero hace falta mucho más
En su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos o barreras que enfrenta el GAD Municipal de Riobamba al intentar garantizar el derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad?	Justamente la creación de una conciencia común que todos tenemos los mismos derechos y que si alguien tiene alguna dificultad al momento de desempeñar sus funciones hay que darle las herramientas necesarias y así ponernos en igual de condiciones. Lo fundamental es conocer y difundir lo que pasa en el municipio, respecto al buen trato al empleado.

Autor: Rosa Cadmen y Lurdes Tenempaguay (2023).

Fuente: Entrevistas

Tabla 19 Entrevista 2

Nombre:	Miguel Muñoz. Director de Talento Humano.
PREGUNTAS:	RESPUESTAS:
¿Cuál es su rol o función dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal de Riobamba en relación con el trabajo con personas con discapacidad?	Si, porque hay una ley que se debe cumplir en las instituciones públicas que son el 4% de la nómina total en el caso del municipio la nómina que pertenecen, son las que tengan nombramiento permanente, contratos indefinidos es decir el personal de planta, sobre ellos se hace el cálculo del 4% en el municipio aproximadamente están 50 personas, como personas con discapacidad, personas sustitutos y personas con enfermedades catastróficas, entre los

	<p>tres grupos forman 50 personas por lo tanto el municipio sobre pasa el 4%</p>
<p>¿Cuál ha sido su experiencia al trabajar con personas con discapacidad en el GAD Municipal de Riobamba? ¿Ha observado barreras o dificultades específicas en cuanto a su trabajo?</p>	<p>Muy enriquecedora porque de ellos podemos aprender, dado que tienen una capacidad y cualidad diferente, son personas que al menos en el GAD municipal. El hecho que tenga discapacidad no se les tenga sacando copias o que estén fuera de un baño, sino se les trata con igual derechos y obligaciones que tienen ellos como servidores municipales.</p>
<p>¿Considera que el GAD Municipal de Riobamba cuenta con políticas y programas claros para promover la inclusión laboral de personas con discapacidades?</p>	<p>Si, por supuesto que sí, apegados a la ley y también fomentamos a través de capacitaciones, y como le digo somos un municipio totalmente inclusivo sobrepasando el 4% que impone la ley.</p>
<p>En su opinión, ¿qué acciones o medidas se han implementado dentro del GAD Municipal de Riobamba para las personas con discapacidad?</p>	<p>Hay un plan que se está ejecutando desde la administración anterior 2018, es el programa de atención al servidor trabajador municipal con discapacidad, en cual se interviene a través de un equipo multidisciplinario, que consiste en trabajar con atención médica, inspección técnica y apoyo de trabajo social, es para verificar que ellas tengan las condiciones de acuerdo con su discapacidad.</p>
<p>¿Qué estrategias o enfoques consideran que son más efectivos para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidades en el GAD Municipal de Riobamba?</p>	<p>Que todos seamos inclusivos que el hecho que tenga y una persona discapacidad no le amos a renegar algún puesto de trabajo o excluir que no se sienta afectado tal vez porque tenga alguna discapacidad física o mental, es parte de todo el equipo de trabajo del municipio ser inclusivos es lo más importante</p>

<p>¿Existe algún programa o iniciativa dentro del GAD Municipal de Riobamba que haya tenido un impacto positivo en la inclusión laboral de personas con discapacidades? Si es así, ¿podría proporcionar detalles sobre dicho programa?</p>	<p>El programa de atención medico municipal a las personas con discapacidad que está formado por varias áreas, seguridad y salud, y trabajo social que se les da un seguimiento especifico, para ver que no se incumpla, y que se tenga un trato humanitario, como el ejemplo del compañero que no tenía discapacidad, pero tuvo un accidente se le complicaba subir las gradas y le cambiamos de funciones administrativas de acuerdo al contrato de trabajo, pero en condiciones adecuadas.</p>
<p>¿Considera que se brinda capacitación adecuada a los funcionarios y autoridades del GAD Municipal de Riobamba en relación con el trabajo con personas con discapacidad y la promoción de su inclusión laboral?</p>	<p>Si, constantemente hacemos capacitaciones a través de empresas privadas principalmente como se tiene convenios con la Unach y Espoch para dar capacitación en este sentido, y que ellos reciban capacitación y nosotros también en el trato a las personas con discapacidad</p>
<p>En su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos o barreras que enfrenta el GAD Municipal de Riobamba al intentar garantizar el derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad?</p>	<p>Yo creo que es un tema más social que humano o sea quien tiene discapacidad no se sienta renegado pues al contrario debería sentirse seguro para que así pueda desarrollarse en la medida posible en el trabajo que realiza, recordando que el municipio administra toda la ciudad, tenemos bastante gente que hacen temas operativos, recolección de basura, mantenimiento de áreas verdes, en esos casos si tiene una discapacidad que no le permita realizar un trabajo físico esas personas pasan inmediatamente a temas administrativo.</p>

Autor: Rosa Cadmen y Lurdes Tenempaguay (2023)

Fuente: Entrevistas

4.2.1. Análisis de entrevistas.

Para el procesamiento de la información obtenida se diseñó códigos o criterios de optimización relacionados a los objetivos para identificar en cada respuesta que brindaron los entrevistados, la información necesaria y pertinente que respondan a los objetivos mencionados. Es así como se presenta a continuación el cuadro de resultados de las entrevistas ejecutadas:

Tabla20 Resumen de resultados

CODIGO/CRITERIO	RESULTADOS
Funciones dentro Municipio.	Los entrevistados mencionan que, sus funciones van encaminadas en pro de los derechos de las personas con discapacidad, haciendo alusión al porcentaje de

	trabajadores con discapacidad que el estado pone en consideración para un de trabajo.
Experiencia con personas con discapacidad.	Los entrevistados mencionan y concuerdan, que las personas con discapacidad son un pilar fundamental para el municipio de Riobamba, con mismas oportunidades y obligaciones.
Políticas de inclusión laboral.	Los entrevistados mencionan que, si existen políticas apegadas a la ley, sin embargo, el cambio actual de la administración hace que estos temas no sean tratados con la brevedad posible.
Acciones para las personas con discapacidad.	Ambos entrevistados coinciden en que existen acciones desde años atrás para fortalecer la producción laboral de las personas con discapacidad.
Estrategias para la inclusión laboral.	Ambos entrevistados coinciden en que el municipio de Riobamba es inclusivo respecto a los puestos de trabajo, mencionando que todos gozan de las mismas oportunidades laborales.
Programas de inclusión laboral.	Ambos concuerdan que existe el “El programa de atención médico municipal a las personas con discapacidad”, que brinda facilidades a las personas con discapacidad.
Capacitación a empleados del Municipio.	Ambos coinciden en que se brinda capacitaciones por entidades universitarias pero que hace falta más hondar en este tema.
Desafíos de inclusión laboral a personas con discapacidad.	Ambos entrevistados consideran que debería existir más empatía de parte de todas las personas, el problema de inclusión laboral es más social mencionan.

Autor: Rosa Cadmen y Lurdes Tenempaguay (2023)

Fuente: Entrevistas

4.2.2. Discusión de resultados.

Una vez realizadas las entrevistas con toda la predisposición del caso de parte del Municipio de la ciudad de Riobamba, se pudo recabar la siguiente información: los funcionarios en este caso el Alcalde y El Director de Talento Humano mencionan que sus funciones están ligadas netamente a salvaguardar los derechos de todos los trabajadores del municipio, y con mayor eficiencia al grupo de trabajadores con discapacidades, los mismos mencionan que estas personas no son distintas a nosotros, todo lo contrario tienen una condición única que permite que su trabajo sea más valorado dentro del municipio, permitiendo así que gocen de los mismos derechos, garantías y obligaciones que esta entidad pública emite.

Si bien es cierto la nueva administración del Alcalde Jhon Vinueza se está incorporando en sus funciones y recién en anteriores días cumplió sus 100 primeros días de

trabajo, aun no se han creado nuevas políticas que ejerzan más protección de derechos para este grupo de personas, a palabras del Director de Talento Humano mencionan que siguen un programa del 2018 y que vienen fortaleciendo el mismo, como críticos creemos que deberían incorporarse nuevos planes y políticas que acorde a la ley vayan generando más ventajas para estos trabajadores. Dicho programa supone un seguro para estos trabajadores, pero muchas veces se convierten solo en “programas” que no brindan la adecuada seguridad de derechos que se busca para esta minoría. Para concluir los entrevistados mencionan que en esta entidad pública existen mismas oportunidades laborales para todos, pero a nuestro criterio en funciones principales del municipio no se encuentran trabajando estas personas, todo lo contrario, las vemos desarrollando labores no tan importantes como brindar atención a la ciudadanía de forma directa.

Las capacitaciones que se manifiestan que brindan deberían acoplarse a generar más confianza en personas con discapacidad ya que su condición no debería afectar su correcto acoplamiento con la sociedad. En un análisis general, según los entrevistados mencionan que los trabajadores con discapacidad del municipio gozan de todas las ventajas que se les otorga la ley, pero yéndonos un poco fuera de las entrevistas, podemos constatar en la encuesta realizada directamente a estas personas, que no se cumplen muchas cosas que los entrevistados hacen mención, dos caras de la moneda, que muchas veces genera controversia en el momento de analizarlas.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Realizada la investigación se observa que existen derechos que protegen a este grupo vulnerable no solo de manera nacional sino también internacional, pero lamentablemente no hay garantía de este, a su vez se observa que en el GADMR no existe normativa secundaria que lo regule, lo cual genera vulneración a los derechos en cuanto a la inclusión laboral.

Comparativamente en Argentina en su legislación deben existir al menos a un 4% de personas con discapacidad mientras que la legislación Española indica que por cada 50 o más empleados deben asegurar un mínimo del 2% de personas con discapacidad, por lo tanto se observa que no existe mayor garantía como la de nuestro país dado que por 25 o más trabajadores está obligado a contratar un mínimo de 4% que sean personas con discapacidad, no obstante Ecuador es un país que establece el derecho a la inclusión laboral, sin embargo, no existe el fiel cumplimiento de la norma.

Nuestra legislación garantiza el derecho a la inclusión a personas con discapacidad, sin embargo, por parte de la entidad pública (Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Riobamba), se evidencia que no existe fiel cumplimiento pues, no cumple a cabalidad lo que manda la ley, ya que en base a los datos recopilados se conoció la escasa capacitación que existe hacia los empleados, del mismo pocos son aquellos que sienten

respaldo por parte de sus superiores en lo que respecta a la inclusión laboral, conocimiento de sus derechos y desarrollo profesional, de modo que genera inseguridad e inestabilidad emocional. Tomando en cuenta que la información proporcionada por las autoridades es en base la nueva administración 2023-2027, quienes mencionan que por su parte si existe cumplimiento a la ley.

En consecuencia, por parte del GADM-R no ha existido asenso laboral por parte de las autoridades representando en un 60 como mayor número de porcentaje, ya sea por el tiempo o actitudes y aptitudes o quizá por encontrarse dentro del grupo de personas con discapacidad; debido al escaso apoyo para su desarrollo profesional. Existe contradicción de normas; según lo manifiesta el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Riobamba cumple con lo que establece la Ley Orgánica de Servicio Público poniendo en consideración a las personas con enfermedades catastróficas en el total 25 personas que laboran en la institución, sin embargo se evidencia que no existe cabal cumplimiento a la Ley Orgánica de Discapacidades dado que solo son 30 personas con discapacidad y a la vez 24 sustitutos, si se toma en cuenta el orden jerárquico, quien tiene más peso es la Ley Orgánica de Discapacidades, debido que va dirigida netamente para las personas con discapacidad.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda que tanto el Estado como el GADM del cantón Riobamba deben enfocarse al derecho positivo frente al derecho material ya que de esta manera se demostrará la garantía que el Estado ecuatoriano hace énfasis a la garantía de los derechos de las personas con discapacidad.

Que la entidad pública evidencie el cumplimiento del derecho positivo frente al derecho material, para que este grupo de personas se sientan respaldados dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado, y con ello sientan confianza al prestar sus servicios laborales dentro de la institución.

Se cree alguna normativa específica en el GADMR que garantice los derechos constitucionales, con el propósito de que se cumpla la inclusión laboral de las personas con discapacidad, ya que al regirse solo por la Ley Orgánica de discapacidades, claro esta se protege a las personas con discapacidad, no obstante no manifiesta la manera en la que se debe incluir a este grupo vulnerable que por muchos años ha existido descuido por parte del mismo Estado, ahora bien basándonos en la investigación se evidencio que no hay una normativa acerca de las personas con discapacidad dentro del GADMR.

Se establezca uniformidad en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, dado que la Ley Orgánica de Discapacidades menciona que quienes deben ser parte del 4% son las personas con discapacidad y personas sustitutas, mientras que la Ley Orgánica de Servicios Publico menciona a las misma y a personas con enfermedades catastróficas.

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público [Ley de 294 de 2010]*. Quito, Ecuador.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades [Ley 796 de 2012]*. Quito, Ecuador.
- Castellano, A., & Quintana, P. (2019). *La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad*. Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica.
- Cendrero, L. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*. Repositorio Institucional UCM: Tesis Doctoral Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40893/1/T38289.pdf>.
- Código de Trabajo. (2018). Quito, Ecuador: Ministerio de Trabajo.
- CONADIS. (2021). *Desarrollo Social Inclusivo*. Obtenido de Consejo Nacional de Discapacidades.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2008). Nueva York: Naciones Unidas.
- Espinoza Mina, M. A., & Gallegos, B. D. (2018). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador*. Revista Espacios.
- GADMR. (2022). *Resolución Administrativa No. 019-2022-Sec*. Riobamba, Ecuador.
- Imacaña, S., & Villacrés, J. (2022). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador*. Quito: Revista científica Sociedad & Tecnología.
- LA HORA. (11 de Enero de 2021). Obtenido de Mas de 800 personas con discapacidad no acceden a la educacion.: <https://www.lahora.com.ec/noticias/mas-de-800-personas-con-discapacidad-no-acceden-a-la-educacion/>
- *Ley de Accesibilidad de la Información en las Páginas Web [Ley 26.653]*. (2010). Buenos Aires, Argentina.: Información Legislativa.
- Ley Sistema de protección integral de los discapacitados. (s.f.). *Ley 22.431*. Argentina: Recueprado de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-22431-20620/actualizacion>.
- Martínez, B. (2017). *Pobreza, discapacidad y derechos humanos*. España: Revista Española de discapacidad.
- Moreira, M., Zambrano, F., & Cabezas, G. (2018). *La realidad laboral del profesional con discapacidad en las empresas en Guayaquil*. Revista Boletín Redipe.
- Organizacion Internacioal del Trabajo. (1981). *Discapacidad y Trabajo*. Recueperado de: https://Www.Ilo.Org/Global/Topics/Disability-And-Work/Wcms_475652/Lang--Es/Index.Html.
- Organizacion Mundial de la Salud. (2011). Informe mundial de discapacidad. En OMS, *Informe mundial de discapacidad* (pág. 3). Malta:

<https://www.oas.org/es/sedi/ddse/paginas/documentos/discapacidad/DESTACADOS/ResumenInformeMundial.pdf>.

- Palacios, V. (2021). *La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad Un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos*. Tesis Doctoral Universidad Andina Simón Bolívar: Repositorio Institucional UASB, Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8021/1/T3472-MDC-Palacios-La%20estabilidad.pdf>.
- Parreño, M. (2018). *La instrucción académica y la inserción laboral de los miembros de la asociación de discapacitados de Cotopaxi*. Tesis Doctoral Universidad Técnica de Ambato: Repositorio Institucional UTA Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27539/1/FJCS-POSG-106.pdf>.
- Poder Ejecutivo Nacional. (1981). *Ley Sistema de protección integral de los discapacitados [Ley 22.431]*. Buenos Aires, Argentina.
- Ramírez, Y & Caldera, D. (2018). *Desafíos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el estado de Guanajuato*. . Revista de divulgación científica jóvenes en la ciencia. .
- Rivadeneira, J. (2021). *El acceso a la justicia de las personas con discapacidad*. salamanca, España: Universidad de Salamanca.
- Rivadeneira, J. (2021). EL ACCESO A LA JUSTICIA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. En J. Rivadeneira, *EL ACCESO A LA JUSTICIA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD* (pág. 69). Salamanca: https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/148972/PDEDGG_RivadeneiraGuijarroJG_Accesojusticia.pdf?sequence=1.
- Rivera. (2016). *Metodología de la investigación jurídica*. Kairos Revista Ciencias Jurídicas.
- RPS. (2021). *Consejos para promover la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo*. uidadado, Salud Mental, Seguridad. Recuperado de: <https://www.rpsmedical.com/consejos-para-promover-la-inclusion-delas-personas-con-discapacidad-enel-trabajo/>.
- Tonon. (2011). *La utilización del método comparativo en estudios cualitativos en ciencia política y ciencias sociales: diseño y desarrollo de una tesis doctoral*.
- Torres, W. (2017). *Inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral y social en el Distrito Metropolitano de Quito en el primer semestre del 2016*. Quito: Repositorio Institucional UCE Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11542/1/T-UCE-0013-Ab-108.pdf>.
- Vargas Merino, J. A., & Sánchez Esli, W. (2021). *Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010- 2020*. INNOVA Research Journal Recuperado de: <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827>.

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS CARRERA DE DERECHO

CUESTIONARIO

Destinatario: Personas con discapacidad en el GAD municipal de Riobamba

Objetivo: Recabar Información.

Introducción: Agradecemos su disposición para participar en esta investigación sobre el derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidades en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del cantón Riobamba. Su opinión es de gran importancia para comprender la situación actual y buscar mejoras en este ámbito.

Antes de comenzar, nos gustaría recordarle que sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y solo se utilizarán con finura académica. No se requiere proporcionar información personal identificable a menos que así lo desee. Si en algún momento no desea responder a alguna pregunta, puede omitirla y pasar a la siguiente.

Por favor, seleccione la respuesta que mejor refleje su opinión marcando con una "X" dentro del paréntesis correspondiente. También se le brindará la opción de agregar comentarios adicionales si lo desea.

Preguntas:

1. Sexo M () F ()

Edad ()

2. ¿Qué tipo de discapacidad tiene?

Física() Auditiva() Visual() Intelectual() Otro ()

3. ¿En qué área o departamento está prestando sus servicios laborales?

4. ¿En base a que normativa se le contrato en el GAD Municipal del Cantón Riobamba?

LOSEP Código de Trabajo

5. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el GAD Municipal de Riobamba?

() Menos de 1 año () Entre 1 y 3 años () Entre 3 y 5 años () Más de 5 años

6. ¿Ha recibido capacitación específica sobre inclusión laboral y atención a personas con discapacidades por parte del GAD Municipal de Riobamba?

() Sí () No

7. **¿Se siente respaldado/a por sus superiores y compañeros de trabajo en cuanto a su inclusión laboral y desarrollo profesional?**
 Sí, totalmente En cierta medida No, en absoluto No aplica
8. **¿Considera que se le brindan las adaptaciones y ajustes razonables necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva?**
 Sí, siempre En algunas ocasiones Rara vez o nunca No aplica
9. **¿Considera que el GAD Municipal de Riobamba tiene políticas y procedimientos claros para garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de selección y contratación de personas con discapacidades?**
 Sí No No estoy seguro/a
10. **¿Se le ha proporcionado información clara y accesible sobre sus derechos y beneficios como empleado/a con discapacidad en el GAD Municipal de Riobamba?**
 Sí No No aplica
11. **¿Ha tenido alguna experiencia de promoción o ascenso laboral en el GAD Municipal de Riobamba desde que comenzó a trabajar?**
 Sí No No llevo el tiempo suficiente trabajando para responder
12. **¿Siente que se le brinda apoyo y oportunidades necesarias para su desarrollo profesional y crecimiento dentro del GAD Municipal de Riobamba?**
 Sí No No estoy seguro/a
13. **¿Al ser una persona con discapacidad en algún momento de su vida laboral usted sufrió discriminación por parte de cierto funcionario del GAD Municipal del Cantón Riobamba?**
 Sí No



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

ENTREVISTA

PREGUNTAS DE ENTREVISTAS

Destinatario: Alcalde, Director general de talento humano

Objetivo: Recabar Información.

Introducción: Estimado/a funcionario/a autoridad,

Agradecemos su disposición para participar en esta investigación sobre el derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidades en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del cantón Riobamba. Su experiencia y perspectiva como funcionario/ao autoridad con discapacidad son fundamentales para comprender la situación actual y buscar mejoras en este ámbito.

Antes de comenzar, nos gustaría recordarle que todas las respuestas que proporcionen serán tratadas de manera confidencial y solo se utilizarán con fines académicos. No se requiere proporcionar información personal identificable a menos que así lo desee. Si en algún momento no desea responder a alguna pregunta, puede omitirla y pasar a la siguiente.

La entrevista se realizará en formato de preguntas abiertas para que pueda expresar libremente su opinión y experiencia. Sus respuestas serán de gran valor para esta investigación. Por favor, proporcione sus respuestas de manera detallada y completa.

- 1. ¿Cuál es su rol o función dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal de Riobamba en relación con el trabajo con personas con discapacidad?**
- 2. ¿Cuál ha sido su experiencia al trabajar con personas con discapacidad en el GAD Municipal de Riobamba? ¿Ha observado barreras o dificultades específicas en cuanto a su trabajo?**
- 3. ¿Considera que el GAD Municipal de Riobamba cuenta con políticas y programas claros para promover la inclusión laboral de personas con discapacidades?**
- 4. En su opinión, ¿qué acciones o medidas se han implementado dentro del GAD Municipal de Riobamba para las personas con discapacidad?**
- 5. ¿Qué estrategias o enfoques consideran que son más efectivos para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidades en el GAD Municipal de Riobamba?**

6. **¿Existe algún programa o iniciativa dentro del GAD Municipal de Riobamba que haya tenido un impacto positivo en la inclusión laboral de personas con discapacidades? Si es así, ¿podría proporcionar detalles sobre dicho programa?**
7. **¿Considera que se brinda capacitación adecuada a los funcionarios y autoridades del GAD Municipal de Riobamba en relación con el trabajo con personas con discapacidad y la promoción de su inclusión laboral?**
8. **En su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos o barreras que enfrenta el GAD Municipal de Riobamba al intentar garantizar el derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad?**
9. **¿Cuáles son las recomendaciones o acciones que consideran necesarias para mejorar y fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GAD Municipal de Riobamba?**

Ilustración 14.

Autorización por parte del GADMR



Riobamba, 05 de julio de 2023
Oficio N° GADMR-GTH-2023-0170-OF-N

Señoritas
Rosa Beatriz Cadmen Choro
Lurdes María Tenempaguay Aucanshala
**ESTUDIANTES DE TITULACIÓN DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA
UNACH**
Riobamba - Chimborazo

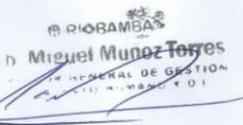
De mi consideración:

Reciba un cordial saludo, en atención a oficio s/n con fecha 27 de junio de 2023 me permito comunicar a ustedes que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Riobamba, a través de la Dirección de Gestión de Talento Humano y Desarrollo Institucional, **AUTORIZA** su requerimiento para recabar información estrictamente necesaria a fin de que pueda desarrollar su proyecto investigativo con el tema: **"EL DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL Y PERSONAS CON DISCAPACIDADES EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN RIOBAMBA"**.

Cabe indicar que el GADM de Riobamba dará las facilidades necesarias para que ustedes puedan desarrollar su trabajo de investigación.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,


Miguel Muñoz Torres
DIRECTOR GENERAL DE GESTIÓN
DE TALENTO HUMANO Y
DESARROLLO INSTITUCIONAL

Abg. Miguel Augusto Muñoz Torres
**DIRECTOR GENERAL DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y
DESARROLLO INSTITUCIONAL.**

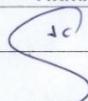
ACCIÓN	CARGO	FECHA	FIRMA
Elaborado Por: Juan Carlos Guadalupe	Técnico de Talento Humano	05/07/2023	

Ilustración 15.

Listado de las personas que forman el 4% por parte del GADMR

NÓMINA PERSONAL 4%

Nro.	CÉDULA	APELLIDOS	NOMBRES	SEXO	FECHA INGRESO	TIPO DE CONTRATO	DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN	CARGO	DISCAPACIDAD / SUSTITUTO	TIPO DISCAPACIDAD / OTROS	% DE DISCAPACIDAD	GRADO DISCAPACIDAD	NÚMERO C. ONAMIS	ESTADO
2	0603420647	BERNÉS SANTANDER	SANDRA MARITZA	Femenino	04/01/2016	Contrato	Gestión de Obras Públicas	Servidor Municipal 4	Enfermedad Catarctica	Cáncer de Tiroides	-	-	-	ACTIVO
3	0601543866	Gedajje Cárdenas	Marcio Enrique	Masculino	02/02/2015	Contrato	Gestión de Desarrollo Social y Humano	Facilitador	Sustituto	Intelectual	77	Muy Grave	0601191112	ACTIVO
4	0603475021	Jara Orozco	Oscar Xavier	Masculino	02/11/2015	Contrato	Gestión de Comunicación	Servidor Municipal 3	Persona con Discapacidad	Física	62	Grave	0603475021	ACTIVO
5	0602989227	MARIN MOIRA	JOSÉ LUIS	Masculino	02/01/2015	Contrato	Gestión de Control Municipal	SERVIDOR MUNICIPAL DE SERVICIOS 1	Sustituto	Psicosocial	42	Moderado	MSP-473454	ACTIVO
6	0603945379	Montoya Veloz	Dario José	Masculino	14/02/2018	Contrato	Gestión de Ordenamiento Territorial	Servidor Municipal 3	Persona con Discapacidad	Física	30	Moderado	0603945379	ACTIVO
7	0603782748	OLEAS TRUJILLO	MARIA JOSÉ	Femenino	09/01/2015	Contrato	Gestión de Planificación	Servidor Municipal 4	Enfermedad Catarctica	Cáncer de Tiroides	-	-	-	ACTIVO
8	0603505553	PEREZ LAVERDA	VERÓNICA PIEDAD	Femenino	02/01/2015	Contrato	Gestión de Planificación	Servidor Municipal 4	Enfermedad Catarctica	Estenosis Multiple	-	-	-	ACTIVO
9	0603405820	PUMAGUALI LENA	DIANA CAROLINA	Femenino	06/01/2020	Contrato	Ordenamiento Territorial	Servidor Municipal 4	Enfermedad Catarctica	Cheer Garrico	-	-	-	ACTIVO
10	0605539641	QUISEPI QUITO	BLAYCA ALICIA	Femenino	21/04/2022	Contrato	Gestión de Obras Públicas	SERVIDOR MUNICIPAL DE SERVICIOS 2	Enfermedad Catarctica	Vitropopta Mtral	-	-	-	ACTIVO
11	0602601076	Renoso León	Renoso Antonio	Masculino	01/01/2016	Contrato	Registro de la Propiedad	Servidor Municipal de Apoyo 3	Persona con Discapacidad	Psicosocial	41	Moderado	1728623122	ACTIVO
12	0602753532	Sánchez Corrales	Fabian Mahi	Masculino	02/01/2015	Contrato	Secretaría de Cambio	Servidor Municipal de Servicios 1	Persona con Discapacidad	Física	70	1865	-	ACTIVO
13	0604737559	SONIA PULIG	JENNY CLARIVEL	Femenino	05/01/2020	Contrato	Gestión de Talento Humano y Desarrollo Institucional	SERVIDOR MUNICIPAL DE SERVICIOS 1	Enfermedad Catarctica	Artritis Reumatoidea Juvenil	-	-	-	ACTIVO
15	0603496407	Torres Cuzco	Silvana Del Rocío	Femenino	01/01/2015	Contrato	Gestión de Talento Social y Humano	SERVICIOS MUNICIPAL 2	Sustituto	Intelectual	31	Moderado	0605072328	ACTIVO
16	0602560386	Valejo Yevovi	Guilia Del Carmen	Femenino	03/07/2017	Contrato	Gestión de Talento Humano y Desarrollo Institucional	CONSERJE	Enfermedad Catarctica	Cáncer de Cervix	-	-	-	ACTIVO
17	0603375825	VIPANGUI JARA	PAULINA DEL ROCIO	Femenino	12/09/2019	Contrato	Gestión Financiera	SERVIDOR MUNICIPAL DE APROYO 1	Enfermedad Catarctica	CA Tiroides	-	-	-	ACTIVO
42	0604326272	BRAYO CAIZA	OLIMPIA ROCIO	Femenino	04/01/2016	Contrato por Obra	Gestión Ambiental, Saneamiento y Higiene	Barrendera	Enfermedad Catarctica	Cáncer de Mamas	-	-	-	ACTIVO
43	0603921396	Buenano Ocaña	Luis Fernando	Masculino	07/02/2018	Contrato por Obra	Gestión Administrativa	Guarda	Enfermedad Catarctica	Visual	75	Muy Grave	603921396	ACTIVO
44	0601722869	Guerrero Andrade	Rosa Maria	Femenino	02/05/2017	Contrato por Obra	Gestión Financiera	CONSERJE	Sustituto	Intelectual	44	Moderado	0605010038	ACTIVO
45	0604560362	MORENO HILICAPI	GILDA MARCELA	Femenino	13/01/2022	Contrato por Obra	Gestión de Desarrollo Social y Humano	AUXILIAR DE SERVICIOS	Persona con Discapacidad	Auditiva	39	Moderado	0601973282	ACTIVO
46	0601673282	PALCAR LONDO	JOSÉ ANTONIO	Masculino	01/01/2015	Contrato por Obra	Gestión de Servicios Social y Humano	Peón	Persona con Discapacidad	Intelectual	38	Moderado	0601973282	ACTIVO
47	0604810853	Piño Alvarado	Carlos Segundo	Masculino	01/01/2019	Contrato por Obra	Gestión Ambiental, Saneamiento y Higiene	SERVIDOR MUNICIPAL DE SERVICIOS 1	Persona con Discapacidad	Intelectual	33	Moderado	0602256471	ACTIVO
48	0602256471	Tecuri Lama	Tomas	Masculino	19/01/2018	Contrato por Obra	Gestión Administrativa	Chofer de Vehículo Liviano	Persona con Discapacidad	Física	34	Moderado	0602256471	ACTIVO
49	0603234352	Vargas Palma	Gabriela Maritza	Femenino	06/04/2015	Contrato por Obra	Gestión de Desarrollo Social y Humano	Técnico de Apoyo	Persona con Discapacidad	Intelectual	31	Moderado	0603234352	ACTIVO
50	0604623120	Yevovi Ambato	Erica Alejandra	Femenino	18/01/2016	Contrato por Obra	Gestión de Ordenamiento Territorial	CONSERJE	Sustituto	Visual	70	Grave	0605798123	ACTIVO
	0604643918	SONIA PULIG	GUIBELA VERÓNICA	Femenino	11/02/2021	Contrato	Gestión de Desarrollo Social y Humano	Servidor Municipal de Servicios 1	Persona con Discapacidad	Física	47	Grave	-	ACTIVO
	0603238999	Sarmiento Lara	Ana Lucía	Femenino	12/11/2019	Contrato	Gestión de Obras Públicas	Servidor Municipal de Servicios 1	Sustituto	Visual	78	Muy Grave	-	ACTIVO
	0604627308	León Perillón	Mahel Alejandra	Femenino	02/03/2023	Contrato	Gestión Financiera	SERVIDOR MUNICIPAL 1	Sustituto	Física	72	-	-	ACTIVO
	650231517	Torres Valejo	Verónica Estelita Daniel Benan	Masculino	18/05/2016	Contrato por Obra	Gestión de Obras Públicas	Servidor Municipal 1. Peón	Sustituto	Intelectual / Física	60	-	-	ACTIVO
	650231517	Torres Valejo	Daniel Benan	Masculino	01/07/2021	Contrato por Obra	Gestión de Obras Públicas	Servidor Municipal 1. Peón	Sustituto	Física	85	-	-	ACTIVO

NÓMINA PERSONAL 4%

Nº	CÉDULA	APELLIDOS	NOMBRES	SEXO	FECHA INGRESO	TIPO DE CONTRATO	DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN	CARGO	DISCAPACIDAD / SUSTITUTO	TIPO FISCA PACIDAD / OTROS	% DE DISCAPACIDAD	GRADO DIS CAPACIDAD	NÚMERO C ONOMIS	ESTADO
18	1704433402	Arias Rojas	Vicente Enrique	Masculino	01/12/2015	Contrato indefinido	Gestión Ambiental / Salud Pública y Higiene	Subestante	Persona con discapacidad	Física	58	35109	35109	Activo
19	0602092185	Aguil Castellani	Melida Friedel	Femenino	01/01/2015	Contrato indefinido	Gestión Ambiental / Salud Pública y Higiene	Cuidador de Servicios Higiénicos	Persona con discapacidad	Física	48	51638	51638	Activo
20	0603181371	Baldares Narvaez	Betty Teresa	Femenino	12/01/2017	Contrato indefinido	Gestión de Talento Humano y Desarrollo Institucional	AUXILIAR DE SERVICIOS	Enfermedad Catastrófica	Enfermedad Catastrófica				Activo
21	0602097835	Bonifaz Novillo	Gina Elizabeth	Femenino	10/01/2020	Contrato indefinido	Gestión de Ordenamiento Territorial	CONSERJE / CONSERJE EXTERNO / LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO	Enfermedad Catastrófica	Enfermedad Catastrófica				Activo
22	0602353213	Cabezas Heredia	Edson Armando	Masculino	02/01/2015	Contrato indefinido	Gestión de Comunicación	Conserje	Sustituto	Física	91	0650183130	0650183130	Activo
23	0202013835	CAMACHO GAVILANES	DARWIN ORLANDO	Masculino	02/01/2015	Contrato indefinido	Gestión de Servicios Municipales	TÉCNICO DE ENERGIA Y CLIMATIZACIÓN	Sustituto	Física	80	M59-463500	463500	Activo
24	0603379732	Carido Carido	Manuel Mesias	Masculino	02/01/2015	Contrato indefinido	Gestión de Talento Humano y Desarrollo Institucional	Barrandero	Persona con discapacidad	Física	40	066175	066175	Activo
25	0602042582	GARCIA GUERRERO	ROSA MANTUDE	Femenino	03/06/2019	Contrato indefinido	Gestión de Talento Humano y Desarrollo Institucional	AUXILIAR DE SERVICIOS	Enfermedad Catastrófica	CA Troides				Activo
26	0603566475	Lema Bulfay	Maria Beatriz	Femenino	01/12/2015	Contrato indefinido	Gestión Ambiental / Salud Pública y Higiene	Cuidador de servicios Higiénicos	Persona con discapacidad	Lenguaje	42	066372	066372	Activo
27	0602613820	Leon Moyosa	Eva Dolores	Femenino	01/01/2015	Contrato indefinido	Gestión de Talento Humano y Desarrollo Institucional	Cuidador de servicios Higiénicos	Enfermedad Catastrófica	Física	45	067594	067594	Activo
28	0602175986	MIRARCAYA MIRARCAYA	ARTURO	Masculino	03/01/2015	Contrato indefinido	Gestión de Obras Públicas	Albani	Enfermedad Catastrófica	Tumor del comportamiento cerebral				Activo
29	0602371448	Narvaez Ortega	Ana Patricia	Femenino	02/09/2019	Contrato indefinido	Gestión Administrativa	Chofer de Vehículo Liviano	Sustituto	Fisicoacústica	83	0650509509	0650509509	Activo
30	2100296430	Nuñez Vega	Albert Fabian	Masculino	01/11/2014	Contrato indefinido	Registro de la Propiedad	Técnico de Distribución	Sustituto	Física	91	065294	065294	Activo
31	0602782828	Cremas Cruz	Marlon Alfredo	Masculino	13/01/2014	Contrato indefinido	Gestión Administrativa	Guardian	Persona con discapacidad	Visual	82	082782828	082782828	Activo
32	0603952170	PAGALO PAÇA	GLORIA FIEDAD	Femenino	02/01/2015	Contrato indefinido	Gestión de Talento Humano y Desarrollo Institucional	Chofer de Vehículo Liviano	Sustituto	Visual	73	08441	08441	Activo
33	0602189056	Romero Romero	Victor Manuel	Masculino	01/11/2014	Contrato indefinido	Gestión de Desarrollo Social y Humano	AUXILIAR DE CENTRO INFORMATICO	Persona con discapacidad	Auditivo	70	10147	10147	Activo
34	06023862189	Rosero Cuadrado	Jorge Rodrigo	Masculino	01/08/2014	Contrato indefinido	Gestión de Talento Humano y Desarrollo Institucional	Guardian/Guardian Administrativo	Persona con discapacidad	Fisicoacústica	41	06023862189	06023862189	Activo
35	0602418664	Rosero Velaz	Marcos Karina	Femenino	02/12/2015	Contrato indefinido	Gestión Ambiental / Salud Pública y Higiene	Cuidador de Servicios Higiénicos	Persona con discapacidad	Física	76	10383	10383	Activo
36	0602374800	Salgado Gavilanz	Alex Leonardo	Masculino	01/06/2016	Contrato indefinido	Gestión de Talento Humano y Desarrollo Institucional	Chofer de Vehículo Liviano	Sustituto	Física	35	0650485769	0650485769	Activo
37	0602374800	Salgado Gavilanz	Alex Leonardo	Masculino	01/06/2016	Contrato indefinido	Gestión de Talento Humano y Desarrollo Institucional	Chofer de Vehículo Liviano	Sustituto	Física	35	0650485769	0650485769	Activo
38	0603406992	VALLE BASTIDAS	MARCO CECILIA	Femenino	22/01/2020	Contrato indefinido	Gestión de Control Municipal	Agente de Control Municipal	Enfermedad Catastrófica	Cáncer Papilar de Tiroides				Activo
39	06023286816	Vasquez Barreto	Angel Felix	Masculino	01/11/2014	Contrato indefinido	Gestión Ambiental / Salud Pública y Higiene	Policia Municipal	Sustituto	Intelectual	60	1738395	1738395	Activo
40	0602756413	VELASTEGUI VALLEJO	HENRIK MONSO	Masculino	01/01/2015	Contrato indefinido	Gestión Ambiental / Salud Pública y Higiene	Chofer de Recolección	Persona con discapacidad	Física	32	0602756413	0602756413	Activo
41	06032092299	Vizcaino Sinaluisa	Marcio Parroto	Masculino	02/01/2015	Contrato indefinido	Gestión de Control Municipal	Policia Municipal	Persona con discapacidad	Intelectual	31	06032092299	06032092299	Activo
42	0602038341	BONIFAZ NOVILLO	MARIANA ROSALIA	Femenino	15/05/1989	Nombramiento	Gestión de Talento Humano y Desarrollo Institucional	Secretaria de despacho	Enfermedad Catastrófica	Cáncer de Colon, doble primario				Activo
43	0602050619	Castillo Gilvez	Nancy Del Rocio	Femenino	03/05/1998	Nombramiento	Gestión de Desarrollo Social y Humano	Analista de Desarrollo Social y Humano 1	Persona con discapacidad	Física	30	068864	068864	Activo
44	0602491847	FLORES BASANTES	MARIA GERMANIA	Femenino	03/01/2015	Nombramiento	Gestión de Obras Públicas	ANALISTA DE PLANTACION 1	Enfermedad Catastrófica	Artritis Reumatoideas				Activo

01690664
24.15

55	0602503880	García Noboa	Victor Gonzalo	Masculino	01/08/1991	Nombramiento	Gestión Cultural, Deportes y Recreación	Promotor SGR 1	Persona con discapacidad	Visual	48	062316	Activo
56	0602574469	LEBAY CASCO	MÓNICA PATRICIA	Femenino	03/01/2015	Nombramiento	Gestión Administrativa	Secretaria	Enfermedad Crónica	Cáncer de mama	-	-	Activo
57	060238528	JIJON PAZMIÑO	CARMEN AMELIA	Femenino	02/10/1991	Nombramiento	Gestión de Desarrollo Social y Humano	Secretaria de despacho	Enfermedad Crónica	Insuficiencia Mitral - Tricuspidas	-	-	Activo
58	0602537328	LEMA ARMENDARIZ	JHONATAN STALIN	Masculino	08/03/2019	Nombramiento	Gestión de Movilidad, Tránsito y Transporte	Agente Civil de Tránsito	Persona con discapacidad	Pico social	38	MSO-467031	Activo
59	0602598021	MONTESDEOCA-PARRA	ROSA ANGÉLICA	Femenino	02/10/1991	Nombramiento	Gestión Financiera	Recaudador	Enfermedad Crónica	Cáncer de piel Melanoma	-	-	Activo
60	0602319337	Narajo Ramirez	Angel Raul	Masculino	01/05/2009	Nombramiento	Gestión Financiera	Analista de Rentas 1	Persona con discapacidad	Física	75	0602319337	Activo
61	0603727964	ORTEGA MUÑOZ	JOHANNA MARCELA	Femenino	08/03/2019	Nombramiento	Gestión de Movilidad, Tránsito y Transporte	Agente Civil de Tránsito	Enfermedad Crónica	Física	50	0603727964	Activo
62	0602166001	PAREDES	ERMINIA DE JESUS	Femenino	01/07/2000	Nombramiento	Gestión de Obras Públicas	Secretaria Ejecutiva	Sustituto	Física	48	060251494	Activo
63	0602132601	Rojas Sigheay	Mayera Margarita	Femenino	01/05/1995	Nombramiento	Gestión de Desarrollo Social y Humano	Administradora de Centros Infantiles	Persona con discapacidad	Física	54	202476	Activo
64	0602639496	Velez Luriza	Jacquelin Patricia	Femenino	01/11/2016	Nombramiento	Gestión de Auditoría Interna	Secretaria	Persona con discapacidad	Física	30	062287	Activo
65	0602309095	Villacres Parra	Javier Oswaldo	Masculino	01/04/2001	Nombramiento	Gestión de Planificación	ANALISTA DE PLANIFICACION Y PROYECTOS 2	Sustituto	Visual	77	0600025209	Activo
66	0601909310	ZUMBA OLMEDO	WILLIAM TOMÁS	Masculino	01/07/2001	Nombramiento	Gestión de Talento Humano y Desarrollo Institucional	ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO DE DATOS Y BASES DE DATOS	Enfermedad Crónica	Cáncer de Tiroides	-	-	Activo
67	0604577213	ESPINOZA GUFFANTI	RAMIRO SEBASTIAN	Masculino	09/09/2019	Nombramiento Provisional	Gestión Ambiental	Inspector Municipal	Enfermedad Crónica	Cardiopatía	-	-	Activo
68	0603100645	GAYLAVNES CANVAL	SANDRA CECILIA	Femenino	01/01/2016	Nombramiento Provisional	Gestión de Movilidad, Tránsito y Transporte	DIPTADOR DE SERVICIO AL CIUDADANO	Enfermedad Crónica	Cáncer de Tiroides	-	-	Activo
69	0602931867	JIMENEZ GRANIZO	SILVA CARINA	Femenino	08/05/2017	Nombramiento Provisional	Gestión Ambiental, Salubridad e Higiene	ANALISTA DE CASH 1	Enfermedad Crónica	CA-Tiroidea	-	-	Activo
70	0602969032	Llmgari Estrella	Humberto Rodrigo	Masculino	01/07/2015	Nombramiento Provisional	Gestión de Planificación	servidor Municipal 2	Sustituto	Auditiva	42	0605498559	Activo
71	0603899127	Lopez Orozco	Gelvora Karina	Femenino	16/02/2016	Nombramiento Provisional	Gestión de Servicios Municipales	Certificada 2	Sustituto	Visual	37	0604250662	Activo
72	0604250662	Vallajo Paraden	Marco Alexis	Masculino	12/01/2017	Nombramiento Provisional	Gestión de Ordenamiento Territorial	servidor Municipal 3	Persona con discapacidad	Visual	37	0604250662	Activo
73	0604250662	Samaniego Fraso	Eliana Del Pilar	Masculino	16/01/2017	Nombramiento Provisional	Gestión de Tecnología de la Información	ANALISTA DE GESTION DE TIC 3.2	Enfermedad Crónica	Tumor Maligno de la Mama	-	-	Activo
74	0604250662	Olas Bustamante	Verónica Maribel	Femenino	20/01/2018	Nombramiento Provisional	Gestión de Talento Humano	ASISTENTE DE TALENTO HUMANO Y DI	Persona con discapacidad	Visual	33	-	Activo
75	0603179843	Alvar Reyes	Luis Alberto	Masculino	04/01/2019	Nombramiento Provisional	Registro de la Propiedad	Inscripor	Sustituto	Física	44	-	Activo
76	0604566446	Granizo Muñoz	Elizabeth Maria	Masculino	01/09/2017	Nombramiento Provisional	Gestión Financiera	Recaudador	Sustituto	Intelectual	96	-	Activo
77	0604494921	Pazmiño Cepeda	Marcia Alejandra	Femenino	12/01/2017	Nombramiento Provisional	Gestión de Planificación y Proyectos	Especialista de Proyectos de	Sustituto	Intelectual	96	-	Activo