UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

"EL INCUMPLIMIENTO DEL ARTICULO 42 NUMERAL 33 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR PARTE DE LAS EMPRESAS PRIVADAS AL MOMENTO DE CONTRATAR TRABAJADORES EN LA PROVINCIA BOLÍVAR EN LOS AÑOS 2016- 2017"

TRABAJO DE GRADO PREVIO LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA.

AUTOR:

SANDRO JESÚS YÁNEZ ABRIL

DIRECTORA DE TRABAJO DE GRADO:

DRA. KARINA RUIZ ABRIL

GUARANDA – ECUADOR

2018

PRESENTACIÓN:

Institución:

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Escuela:

DERECHO

Tema:

"EL INCUMPLIMIENTO DEL ARTICULO 42 NUMERAL 33 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR PARTE DE LAS EMPRESAS PRIVADAS AL MOMENTO DE CONTRATAR TRABAJADORES EN LA PROVINCIA BOLÍVAR EN LOS AÑOS 2016-2017"

Autor:

Sandro Jesús Yánez Abril

Directora de Trabajo e Grado:

Dra. Karina Ruiz Abril

Consultantes:

Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, Tratados y Convenios Internacionales.

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Dra. Karina Marianela Ruiz Abril, en mi calidad de Directora de Trabajo de Grado, designada por disposición del Consejo Directivo, de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho de la Universidad Estatal de Bolívar, CERTIFICO: Que el egresado SANDRO JESÚS YANEZ ABRIL, finalizo su trabajo de grado previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, con el Tema: "EL IMCUMPLIMIENTO DEL ARTICULO 42 NUMERAL 33 DEL CODIGO DE TRABAJO POR PARTE DE LAS EMPRESAS PRIVADAS AL MOMENTO DE CONTRATAR TRABAJADORES EN LA PROVINCIA BOLIVAR EN LOS AÑOS 2016- 2017**"**; quien ha finalizado con todas las exigencias por la Universidad y su Facultad, siendo la misma de propia autoría, razón por la cual se aprueba la misma.

Esto es todo cuanto puedo manifestar en honor a la verdad, sin restricción de que el interesado pueda hacer uso de la presente, además autorizo la presentación para la calificación por los miembros del jurado respectivo.

Atentamente,

Atentamente,

Dra. Karina Ruiz Abril

DIRECTORA

DEDICATORIA

Este proyecto dedico a mi querida Universidad que me abrió sus puertas para llegar al culminar mi profesionalización y enrique ser y enriquecer mi mente de conocimiento y mucho humanismo.

Sandro Yánez abril.

AGRADECIMIENTO

Con la humildad que caracteriza agradezco a mis dos pilares principales que han sido mi madre y mi abuelita ya que gracias a ellas cumplí mi meta más hacinada, como es terminar mis estudios universitarios, el todo tipo de esfuerzo que hicieron por mí y nunca tendré como pagarles.

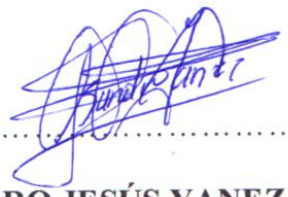
Y junto la mano de Dios es me encuentro inmensamente agradecido de a ver logrado mi profesionalización, y siempre seguir a delante y prometo nunca defraudarles.

Sandro Yánez Abril

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA DE LA TESIS

Yo, SANDRO JESÚS YANEZ ABRIL, portador de la cedula de ciudadanía N° 0201918273, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas Escuela de Derecho, bajo juramento declaro de manera libre y voluntaria, que el presente trabajo de tesis denominado: : "EL IMCUMPLIMIENTO DEL ARTICULO 42 NUMERAL 33 DEL CODIGO DE TRABAJO POR PARTE DE LAS EMPRESAS PRIVADAS AL MOMENTO DE CONTRATAR TRABAJADORES EN LA PROVINCIA BOLIVAR EN LOS AÑOS 2016- 2017"; es producto de mi propia autoría, además cabe indicar que algunas palabras vertidas en la misma, son realizadas basándose en compendios bibliográficas de los libros, doctrinas, normas y disposiciones de nuestra legislación, dejando a salvo los derechos de terceros sobre la bibliografía consultada y puntos de vista de los autores citados en el presente trabajo.

Atentamente,



f).....

SANDRO JESÚS YANEZ ABRIL

AUTOR

2018-02-05-001P00677

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

OTORGADA POR: **SANDRO JESÚS YÁNEZ ABRIL**

En el Cantón San Miguel, Provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy día martes veinte y dos de mayo del año dos mil dieciocho, ante mi **ABOGADO FLAVIO DANILO SANCHEZ HUILCA**, Notario Público Primero de este Cantón, comparece el señor: SANDRO JESÚS YÁNEZ ABRIL, de estado civil soltero, de ocupación estudiante, por sus propios derechos. El compareciente manifiesta ser de nacionalidad Ecuatoriana, mayor de edad, domiciliado en el Cantón San Miguel, Provincia de Bolívar, a quien de conocerle doy fe, en virtud de haberme exhibido su documento de identificación, advertido el compareciente por mí el Notario de los efectos y resultados de esta declaración; así como examinado que fue en forma aislada y separada de que comparece al otorgamiento de esta declaración sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, manifiesta que concurre a esta Notaría para realizar la DECLARACIÓN JURAMENTADA, que en forma libre y voluntaria tiene a bien hacerla, previas a las advertencias de las penas del perjurio y la gravedad de su declaración, previo conocimiento que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, bajo juramento expone: Yo, SANDRO JESÚS YÁNEZ ABRIL, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente Trabajo de Investigación EL INCUMPLIMIENTO DEL ARTICULO 42 NUMERAL 33 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR PARTE DE LAS EMPRESAS PRIVADAS AL MOMENTO DE CONTRATAR TRABAJADORES EN LA PROVINCIA BOLÍVAR EN LOS AÑOS 2016 - 2017, es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de Autor. Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad y leída que le fue esta su declaración al compareciente por mí el Notario, de principio a fin, en alta y clara voz, aquel la aprueba, se afirma y se ratifica en su contexto, para constancia firma en unidad de acto conmigo el Notario, quedando incorporado en el protocolo de esta Notaría, de todo lo cual doy fe.

SANDRO JESÚS YÁNEZ ABRIL
C.C. 020191827-3

NOTARIA 01
SAN MIGUEL

AB. FLAVIO DANILO SÁNCHEZ HUILCA
NOTARIO PRIMERO DEL CANTÓN SAN MIGUEL

Ab. Danilo Sánchez Huilca
NOTARIO PÚBLICO 1
SAN MIGUEL - BOLÍVAR

TÍTULO

“EL IMCUMPLIMIENTO DEL ARTICULO 42 NUMERAL 33 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR PARTE DE LAS EMPRESAS PRIVADAS AL MOMENTO DE CONTRATAR TRABAJADORES EN LA PROVINCIA BOLIVAR EN LOS AÑOS 2016- 2017”

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN 1
DEDICATORIA 2
AGRADECIMIENTO 3
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA DE LA TESIS 4
TÍTULO 5
ÍNDICE 1
RESUMEN 4
GLOSARIO DE TÉRMINOS 6
INTRODUCCIÓN 11
CAPITULO I 14
PROBLEMA 14
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 14
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 16
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 17
OBJETIVO GENERAL 17
OBJETIVOS ESPECÍFICOS 17
1.4 JUSTIFICACIÓN 18
1.5 HIPÓTESIS 21
1.6 VARIABLES 21
DEPENDIENTE 21
INDEPENDIENTE 21
CAPÍTULO II 22
MARCO TEÓRICO 22

2.1 LOS DERECHOS HUMANOS Y LA INSERCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL SECTOR LABORAL Y PRODUCTIVO 22
2.2 LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA 25
LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES 29
2.3 LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR 31
2.4 MECANISMOS PARA GARANTIZAR LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD 32
CAPITULO III 34
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO 34
3.1 ÁMBITO DE ESTUDIO 34
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN 34
3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN 34
INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA 34
3.4 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN 35
DEDUCTIVO 35
DIALÉCTICO 35
CIENTÍFICO 35
MÉTODO CIENTÍFICO HIPOTÉTICO-DEDUCTIVO 36
3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 36
DISEÑO BIBLIOGRÁFICO: 36
TIPOS DE DISEÑO BIBLIOGRÁFICO 37
ANÁLISIS DE DOCUMENTOS: 37
INTERNET: 37
DISEÑO DE CAMPO: 37

TIPOS DE DISEÑO DE CAMPO 37
DISEÑO DE ENCUESTA: 37
3.6 POBLACIÓN, MUESTRA 38
INSTRUMENTOS TÉCNICOS: 38
PARA LA REALIZACIÓN DE LA ENCUESTA: 38
3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 38
3.8 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 38
3.9 TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN 39
ENTREVISTAS 39
ENCUESTAS 42
CAPÍTULO IV 52
RESULTADOS 52
3.4 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 52
3.5 BENEFICIARIOS 53
BENEFICIARIOS DIRECTOS 53
BENEFICIARIOS INDIRECTOS 53
3.6 IMPACTO DE LA INVESTIGACIÓN 54
3.7 TRANSFERENCIA DE RESULTADOS 54
CONCLUSIONES 56
RECOMENDACIONES 57
BIBLIOGRAFÍA 58
LEXIGRAFÍA ..... **¡Error! Marcador no definido.**
REVISTAS 58
WEBGRAFÍA 58

RESUMEN

El presente trabajo de investigación está orientado a un estudio de campo y análisis del incumplimiento por parte de los empleadores de la Provincia Bolívar de una de las disposiciones inclusivas constantes en el Código de Trabajo y que hace referencia a la obligatoriedad que tienen dicho sector de contratar al menos una persona con discapacidad cuando cuenten con un mínimo de 24 trabajadores; extendiéndose la disposición por cada año que siga pasando a un beneficio de más trabajadores con discapacidad a quienes se les valorará por sus aptitudes individuales, conocimientos y capacidad física.

En la Provincia Bolívar a pesar de todos los avances que se han dado en el campo legal y respeto de derecho de las personas con discapacidad promoviendo su inclusión y su desarrollo, aún falta mucho que hacer pero es desde la academia, desde el campo profesional desde donde podemos realizar investigaciones de campo como esta para poder aportar positivamente en primera instancia con datos veraces y objetivos; así como también, con propuestas específicas para que la inclusión laboral de este sector vulnerable de la sociedad y el estado ecuatoriano sea una realidad.

El Primer capítulo de este trabajo de investigación plantea el Problema, la perspectiva que de este se tiene; los objetivos específicos y el general que son el eje de este trabajo, los que sirven para desarrollar los siguientes capítulos y sustentar las exposiciones que se van a realizar en el mismo.

En el segundo capítulo hago una exposición del marco teórico desde la doctrina y la ley de lo que se quiere investigar y bases fundamentales del problema planteado como la equidad, la inclusión, los derechos de las personas con discapacidad, el campo laboral, el desarrollo

progresivo de los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores. Culminó este capítulo con un análisis de las políticas públicas para asegurar la inclusión que como lo palpé en las lecturas bibliográficas, de revistas, de artículos científicos se da en letra de ley de manera subjetiva más sin embargo en la práctica diaria hasta la fecha no se lleva a cabo una verdadera inclusión.

El tercer capítulo detalla la investigación de campo que realicé, recolectando datos en instituciones, realizando y encuestas trabajo de campo que me sirvió para tener una percepción más clara y objetiva de la realidad social laboral del sector de personas con discapacidad y por sobre todo del respeto a la norma y sus disposiciones; puesto que no debemos dejar de lado bajo ninguna circunstancia que la ley está hecha para regular el normal desenvolvimiento de las personas dentro de un estado y sobre todo velar por los derechos de los diferentes sectores más relevante aun cuando se trata de un sector vulnerable de la sociedad.

El cuarto capítulo deja constancia de la transferencia de resultados, el impacto que puede darse con la presente investigación, los posibles beneficiarios culminando con las respectivas conclusiones y recomendaciones.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Derecho.-Del latín directus, directo; de dirigiere, enderezar o alinear. La complejidad de esta palabra, aplicable en todas las esferas de la vida, y la singularidad de constituir la fundamental en esta obra y en todo el mundo jurídico (positivo, histórico y doctrinal), aconsejan, más que nunca, proceder con orden y detalle. (Cabanellas, 1993, pág. 97)

Discapacidad.- es una condición que hace que una persona sea considerada como discapacitada. Esto quiere decir que el sujeto en cuestión tendrá dificultades para desarrollar tareas cotidianas y corrientes que, al resto de los individuos, no les resulta complicadas. El origen de una discapacidad suele ser algún trastorno en las facultades físicas o mentales (https://definicion.de/discapacidad/)

En la actualidad, enmarcados en la vigencia de un Modelo de Inclusión y Derechos Humanos, la discapacidad es definida de acuerdo a la relación que se produce entre la persona y su entorno; de esta manera la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad 2006, como instrumento internacional que orienta las medidas a adoptarse por los países para el cumplimiento de sus derechos. (Manual de Buenas Prácticas Para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad"

Empleador.- *El Código de Trabajo Ecuatoriano conceptualiza al empleador en su Art. 10; y dice: "Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina*

empresario o empleador. El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares. También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros".

Equidad.- La fidelidad y paralelismo con que lo acompaña, llevaría a decir que la equidad es la sombra del Derecho, si cuanto de ella se ha pensado y escrito desde los albores jurídicos de la humanidad no la presentaran como su luz y complemento, ante la oscuridad o desamparo de la norma legal o frente a rigores y estragos de su aplicación estricta. Ya por su etimología, del latín equitas, igualdad, la equidad implica la idea de relación y armonía entre una cosa y aquello que le es propio, y se adapta a su naturaleza íntima. (Cabanellas, 1993, pág. 120)

Garantía.- Afianzamiento, fianza, prenda, caución, obligación del garante. Seguridad o protección frente a un peligro o contra un riesgo. (Cabanellas, 1993, pág.144)

Inclusión.- Es la actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que estas puedan participar y contribuir en ella y beneficiarse en este proceso. La palabra, como tal, proviene del latín *inclusio*, *inclusiōnis*.

La inclusión busca lograr que todos los individuos o grupos sociales, sobre todo aquellos que se encuentran en condiciones de segregación o marginación, puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como individuos.

La inclusión se formula como solución al problema de la exclusión que es causado por circunstancias como la pobreza, el analfabetismo, la segregación étnica o religiosa, entre otras cosas.

Para algunos autores, es el Estado, a través de sus instituciones, el organismo que debe implementar planes y políticas para corregir estas situaciones y propiciar la inclusión y el bienestar social. (https://www.significados.com/pluralismo/)

Inclusión Social.- La inclusión social es el proceso de hacer posible que personas o grupos de personas sujetas a una situación de segregación o marginación social puedan participar plenamente en la vida social.

Como tal, la inclusión social se enfoca en las personas que se encuentran en una situación precaria por diversas circunstancias, como la pobreza, el origen, el género, las condiciones físicas (discapacidades), la pertenencia a una determinada etnia o religión, etc.

El objetivo de la inclusión social, en este sentido, es mejorar las condiciones de vida de los individuos que forman parte de estos grupos, y ofrecerles las mismas oportunidades en los planos político, educativo, económico o financiero, etc.

Así, inclusión social significa oportunidades de trabajo, salud, viviendas dignas, educación, seguridad, entre otras cosas, para los sectores de la población más desprotegidos. (https://www.significados.com/pluralismo/)

Política.- Arte de gobernar, o alarde de hacerlo, dictando leyes y haciéndolas cumplir, promoviendo el bien público y remediando las necesidades de los ciudadanos y habitantes de un país. Traza o arte para concluir un asunto, para aplicar los medios a un fin. Cortesía, urbanidad. (Cabanellas, 1993, pág.247)

Principio.- Primer instante del ser, de la existencia, de la vida. Razón, fundamento, origen. Causa primera. Fundamentos o rudimentos de una ciencia o arte. Máxima norma, guía. (Cabanellas, 1993, pág.256)

Sanción.- En general, LEY. Reglamento, estatuto. Solemne confirmación de una disposición legal por el jefe de un Estado, o quien ejerce sus funciones. Aprobación, autorización. Pena para un delito o falta. Recompensa por observancia de precepto o abstención de lo vedado. *PENAL*. La amenaza de un mal por la comisión u omisión de ciertos actos o por la infracción de determinados preceptos. *SOCIAL* Todo género de coacción o amenaza que un grupo organizado, al menos rudimentariamente, dirigen contra quienes desconocen las reglas que integran la manifestación de su modo de ser, actuar y de entender las relaciones internas y externas. (Cabanellas, 1993, pág.289)

Trabajador.- El Código de Trabajo Ecuatoriano; dice: ***"Art. 9.- Concepto de trabajador***.- *La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero".*

INTRODUCCIÓN

En el Estado Ecuatoriano desde hace décadas se ha venido luchando por los derechos laborales desde diversos ámbitos; defiendo las horas laborales justas, un salario justo, por el derecho de las mujeres, su natural derecho que es hasta vital de estar con sus hijos durante horas de lactancia; siendo uno de los más importantes la inclusión.

En el año 2006 las actividades de contratación laboral en Ecuador mediante una reforma al Código de trabajo en el cual se incluyó la obligación de contratar un porcentaje de personal con discapacidad en labores permanentes y adecuadas según la capacidad que tenga este grupo vulnerable de la sociedad. Luego de diez años de la aplicación de esta norma aun no existen procedimientos claros que permitan al empleador crear una certeza sobre la aplicación de esta normativa o cuantificar exactamente un monto que serviría en caso de su incumplimiento.

Legalmente esta obligación está dirigida a todos los empleadores incluyendo públicos y privados, sin embargo en la práctica de esta obligación ha recaído de manera principal en el sector privado El Ministerio del Trabajo, fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código del Trabajo; y, realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral en las empresa según el porcentaje que determina la ley.

Por ello el Ministerio de Trabajo firmó un convenio de Cooperación Internacional para la Inserción Laboral de personas con Discapacidad con los sectores públicos y privados, firmado por la Vicepresidencia de la República, mismo que tenía como objetivo coordinar varias acciones que permitan controlar, apoyar, garantizar, inspeccionar el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores tanto en el sector público como en el Privado; ya que desde ahí se determinó que era necesario la inserción laboral.

Los derechos de las personas con discapacidad han sido tratados a través de los tiempos es así que se toma como base la Declaración Universal de los Derechos Humanos dictada y ratificada el 10 de diciembre de 1949 que en sus artículos 1, 2, 7, 25 dicen: "*Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros. Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición..... no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional..... Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación."(*www.onu.org)

La Constitución de la República del Ecuador 2.008 protege los derechos de las personas con discapacidad, tanto así que bajo el amparo y la supremacía de esta máxima ley se aprobó y está en vigencia la nueva Ley orgánica de Discapacidades y su Reglamento.

A pesar que el Ministerio de Trabajo en el año 2014 presentó y aprobó un “Manual de Buenas Prácticas Para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”; esto para dotar de una herramienta apropiada al sector de empleadores para viabilizar y mejorar los procesos de contratación de personas con discapacidad, pero a pesar de los esfuerzos aún persiste el irrespeto a la ley y a los derechos en lo laboral de este grupo de personas de la sociedad y estado.

El presente trabajo pretende demostrar que no solamente se necesita la ley prescrita, también la necesidad de establecer políticas claras, orientar en fortalecimiento de inclusión laboral con procesos innovadores, solidarios, más humanos, planificadamenté y participativos que aporten de manera significativa a un verdadero ejercicio del derecho en materia de inclusión laboral para el sector de personas con discapacidad.

CAPITULO I

PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

La necesidad de insertar personas con discapacidad en los sectores laborales públicos y privados son indispensables para que se haga efectiva la inclusión, claro está, valorando a estas personas como verdaderos seres humanos y como aquellos que pueden brindar su fuerza de laboral en calidad de trabajadores aportando productivamente al crecimiento de las empresa pública, privada, aportando al desarrollo de la provincia, región e inclusive del país.

Si bien es cierto el legislador se ha preocupado de insertar en la norma los derechos laborales de las personas con discapacidad, así como también se ha optado por aplicación de políticas de acción afirmativa para garantizar la equidad y la inclusión; aún persisten inconvenientes en varios sectores para el cumplimiento de las disposiciones legales, lo cual obstaculiza el normal desenvolvimiento de las personas con discapacidad.

Si bien es cierto la Provincia Bolívar en su mayor parte cuenta con instituciones estatales, gobiernos autónomos, empresas públicas; y, es muy baja la existencia de la empresa privada; no deja de ser menos cierto que con las fuentes de trabajo que cuenta en la mayor parte de casos no se da oportunidad a las personas con discapacidad; haciendo caso omiso a las disposiciones legales; en el caso que nos ocupa en este trabajo investigativo la

inobservancia a la disposición constante en el artículo 42 numeral 33 del Código de Trabajo que dispone la obligatoriedad que tiene el empleador de contratar personas con discapacidad respetando sus aptitudes físicas, conocimientos, habilidades por cada 24 trabajadores con los que cuenta. Es así que realicé una observación de campo visitando varias instituciones indagando el nivel de cumplimiento así como también detectando las necesidades de las personas con discapacidad que necesitan que se les incluya al sector laboral como entes productivos capaces de crear y aportar al desarrollo de la localidad y el país.

Desde tiempos antiguos se aseguraba que las personas con discapacidad constituyen una carga para sus familiares y por ende a la sociedad; más sin embargo con la evolución del derecho, la ciencia y por supuesto que el gran paso en garantías y derechos de los seres humanos se da un especial trato al sector de personas con discapacidad quienes si bien es cierto son reconocidas como un sector vulnerable de la sociedad; también son reconocidas como seres humanos con plena capacidad y derecho de brindar su fuerza laboral.

La sociedad bolivarense tiene una idiosincrasia de paternalismo, de aspiraciones de convertirse en burócratas para poder ganar un sueldo y vivir; factor que ha repercutido en que aún no se ejecute plenamente el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y es por esto que es necesario realizar investigaciones que nos permitan obtener datos reales del cumplimiento o incumplimiento de los contenidos normativos vigentes en materia de derechos y garantías más aún si se trata de personas con discapacidad a quienes se supone que el estado tiene que dar prioridad y protección a través de sus diferentes estamentos e instituciones de control, de sanción, de observancia, etc.

1.2 Formulación del Problema

¿La falta de inserción laboral a personas con discapacidad en las empresas Públicas y Privadas de la Provincia Bolívar, violenta el derecho al trabajo de este grupo de atención prioritaria?

La necesidad de realizar un estudio que demuestre el incumplimiento de la normativa existente para garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad es ineludible, ya que la finalidad es demostrar la existencia escrita de la norma y su incumplimiento literal por parte de las empresas públicas y privadas.

1.3 Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Realizar un estudio demostrativo, técnico y jurídico que permita contar con un material de soporte para demostrar la falta de cumplimiento de la ley en lo que respecta a los derechos laborales de las personas con discapacidad y el incumplimiento de empresas públicas y privadas

Objetivos Específicos

- Socializar la problemática legal del incumplimiento del art. 42 numeral 33 del Código de Trabajo empresas públicas privadas de la provincia Bolívar.
- Llevar a cabo un trabajo que permita realizar una campaña de concientización de respeto de derechos de las personas con discapacidad.
- Contar con un trabajo investigativo académico que permita evidenciar la falta de aplicabilidad de la Ley

1.4 Justificación

En la antigüedad se consideraba que las personas con discapacidad no eran parte productiva de la sociedad y por lo tanto, que estos no tenían derechos; es así que en la mayoría de los casos inclusive se los encerraba porque se creía que estaban poseídos por un ser maligno o por que se tenía la convicción que eran seres anormales que no podían convivir en sociedad.

Con el paso de los años fue cambiando dicha creencia y poco a poco a través de la historia, la humanidad ha ido reflexionando y analizando el tema no solo de un modo científico sino que también del lado humano. En la actualidad, toda persona con discapacidad tiene derecho a ser tratado en igualdad de condiciones e inclusive con ciertos tratos especiales dependiendo de la condición física derechos que se encuentran protegidos por la Constitución de la República del Ecuador.

A partir del año 2008 con la creación de la nueva Constitución como máxima norma del Estado, el marco legal del país tuvo que armonizar sus contenidos a la garantía de los derechos de las personas, no siendo la excepción la Ley Orgánica de Discapacidades por cuanto su contenido tenía que apegarse a los enunciados constitucionales de protección y garantía de derechos a este grupo vulnerable de personas en la sociedad.

La reforma del art. 42 numeral 33 obligando de esta manera a las empresas tanto públicas como privadas a contratar al menos una persona con discapacidad de acuerdo a sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales por cada 25 trabajadores, garantizando de esta manera el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

La Provincia Bolívar es pequeña en territorio, se encuentra situada en el centro del país y por varias circunstancias se ha visto aislada del desarrollo; más embargo el crecimiento de la población ha traído consigo el crecimiento de las necesidades, demandas poblacionales en educación, salud, vivienda, a incrementado la necesidad de vías de comunicación entre recintos y ciudades; así como también las necesidades de agua potable, comunicación; etc. Servicios básicos indispensables para el desarrollo, el sostenimiento y sobre todo para efectivizar el Buen Vivir que consagra la Constitución de la República. Con este crecimiento las necesidades de trabajo en la población se ha incrementado; más sin embargo es necesario puntualizar que en la Provincia Bolívar no ha despuntado la empresa privada más bien el aparataje estatal y la burocracia son al mayor parte de plazas de trabajo, pocas son las entidades privadas que inclusive están orientadas a una economía popular y solidaria como es el caso de la Parroquia de Salinas en el Cantón Guaranda en donde existen la mayor parte de emprendimientos y fabricas que se guían por el apoyo mutuo y desarrollo del sector.

Otra de las fuentes de trabajo en la Provincia es la agricultura que en su mayor parte es un trabajo familiar y en algunos casos comunitarios; muchas de las pequeñas empresas no tienen más allá de 10 trabajadores. La empresa pública también tiene su espacio; ahora bien es necesario realizar una investigación basada en derecho utilizando como base la ley prescrita y el reconocimiento de un derecho positivo en nuestro país, el garantismo como eje de la Constitución de la República del 2008 y desde donde se proclama la inclusión, la equidad, la garantía en aplicabilidad de respeto a los derechos de los ciudadanos y de manera especial a sectores vulnerables como la población con discapacidad, proclamando el derecho al trabajo no solo en la máxima ley sino también en las demás normas que regulan lo laboral en el país.

La necesidad de velar por el cumplimiento también es una forma de hacer derecho, ya que no solo se debe disponer sino también aplicar, buscando mecanismos objetivos que expongan datos claros de cumplimiento o incumplimiento como la realización de trabajos de investigación como este que nos permita detectar motivos, causas y efectos dela inaplicabilidad de las disposiciones legales.

1.5 Hipótesis

¿El establecimiento de mecanismos coercitivos como sanciones a los empleadores garantizarían la aplicabilidad de la disposición constante en el artículo 42 numeral 33 del Código de Trabajo que hace referencia a la obligatoriedad del empleador de contratar a personas con discapacidad; garantizaría la inclusión laboral de este grupo vulnerable de la sociedad?

1.6 Variables

Dependiente

Mecanismos efectivos de aplicabilidad de las disposiciones legales de inclusión laboral.

Independiente

Inclusión Laboral de personas con discapacidad

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Los Derechos Humanos y la Inserción de Personas con Discapacidad al Sector Laboral y Productivo

Todos los seres humanos, sin discrimen alguno, tenemos iguales derechos, en tal virtud, las personas que tienen condiciones especiales, a las cuales se les viene conocido ese en forma indebida como "discapacitadas", tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones y de oportunidades (C.R.E. Art. 11 numeral 2). Gozando de la garantía a una retribución conforme a su desempeño, sin considerar la situación de disminución de las "capacidades" que dicha persona tenga. Excepto aquellos casos de severas afecciones que los imposibiliten para toda actividad laboral.

Según la OIT: Aproximadamente 470 millones de personas discapacitadas, en edad de trabajar, viven en el mundo. Es evidente que el déficit de trabajo decente, afecta más a las personas con discapacidad que al resto de integrantes del grupo humano, por las barreras discriminatorias existentes; muchas mujeres y hombres con discapacidades no consiguen encontrar puestos de trabajo de ninguna clase, incluso tras haber completado una formación profesional al haber optado por una carrera universitaria, lo que frustra sus aspiraciones laborales. Desalentados ante las barreras discriminatorias y prejuicios errados acerca de su capacidad para trabajar, ocasiona que muchos abandonen la búsqueda activa de un empleo y pasen a depender de bonos "solidarios" de discapacidad -en el caso de existirlo-, o

malviven de un trabajo que les da un valor paupérrimo en la economía informal o con el mínimo apoyo que les ofrecen sus familias o la comunidad.

En el Ecuador la realidad no difiere pues siempre vemos en la calle a este tipo de personas, sobreviviendo merced a la caridad, vendiendo lotería, o haciendo labores que económicamente hablando no sustentan sus gastos de forma total. Normativamente hablando nuestro país se opone a esta inicua realidad ya que el ordenamiento jurídico vigente garantiza, entre otros aspectos la no discriminación y el acceso paritario, equitativo, al trabajo en las mismas condiciones y con los mismos derechos y garantías a todos los seres humanos sin distinción de clase alguna. Dichas garantías se encuentran establecidas en la Constitución de la República del Ecuador (Art. 11 Numeral 2; Arts. 45, 46, 325), Ley sobre Discapacidades y su reglamento, y el Código del Trabajo al que considero la piedra angular para la inclusión laboral, por cuanto en este cuerpo normativo se establece una serie de garantías para que las personas con discapacidad accedan al trabajo en igualdad de oportunidades; entre éstas podemos destacar: la obligatoriedad de la contratación en labores permanentes de este importante y olvidado grupo humano, so pena de sanciones.

Los derechos humanos y las libertades fundamentales son patrimonio innato, inalienable de todos los seres humanos, esta es la esencia de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; todos los derechos humanos son universales, indivisibles, interdependientes y están relacionados entre sí. Dado que todos los derechos humanos son inviolables, e inalienables y que entre ellos no existe preeminencia de uno con respecto del otro, el progreso de cualquiera de los derechos humanos no se puede compensar con el detrimento de otro. La protección de los derechos humanos no está sujeta a condición alguna. Los derechos humanos pueden ser definidos como el conjunto de normas, socialmente exigibles

de carácter inalienable e imprescriptible (obligatorias y de respeto general), que se fundamentan en esos valores de la dignidad intrínseca a la naturaleza humana, cuya aceptación y práctica garantizan una relación armónica entre los ciudadanos y el poder político. La obligación ineludible (más importante) de los Estados, es promover y proteger todos los derechos humanos y libertades fundamentales, entre ellos el derecho a un trabajo (digno) que garantice los medios de subsistencia necesarios, que generen riqueza. El derecho a un trabajo digno es un derecho humano inalienable, en virtud del cual todo ser humano está en aptitud para lograr un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales, para contribuir a ese desarrollo, y ser un agente activo de las actividades económicas, no un agente pasivo sujeto a la caridad, como se ha concebido a los seres humanos, que llevan consigo una discapacidad

La pobreza imposibilita el goce de prácticamente todos los derechos humanos. Es evidente que la cooperación internacional reviste vital importancia en la erradicación de la pobreza y la promoción del desarrollo. Los Pactos Internacionales reconocen el principio de la cooperación internacional. Es por ello que un derecho fundamental recogido por la Constitución de Montecristi es el derecho a lo no discriminación por ningún motivo (Art. 11 Numeral 2). Por ende a ningún ser humano a causa de un subjetivismo carente de fundamento se le debe discriminar, en su lugar más bien se le debe auxiliar a ser partícipe del derecho a la inclusión laboral que a cada uno nos asiste, acorde a su capacidad, de acuerdo a sus destrezas y experiencias. Para ello el Estado como garante del cumplimiento de los derechos, debe establecer mecanismos, programas, para ayudar a que todos accedamos a un trabajo, en especial este grupo vulnerable.

2.2 La Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en la Legislación Ecuatoriana

La evolución en materia de derechos y garantías en el país ha sido basada en los cambios de constituciones que hemos tenido desde que el Ecuador se constituyó como República; es así que en cada Constitución que se redactaba y se aprobaba se iba insertando reconocimiento derechos en diferentes instancias y ámbitos; por ejemplo reconocimiento del laicismo, el derecho al voto de la mujer, la inclusión de todos los ciudadanos en la educación. Los derechos de los trabajadores, por lo tanto no podían quedar de lado los derechos de las personas con discapacidad; siendo un histórico avance en la última década el derecho a la inserción laboral que no solo lo contempla el Código de Trabajo, también la Constitución de la República como máxima norma del Estado, la Ley Orgánica en materia de Discapacidades, Reglamento

Constitución de la República 2008. Registro Oficial 449 de 20 de Octubre del 2008.

La Constitución de la República vigente y aprobada en Montecristi en el año 2008 es reconocida como un instrumento legal garantista de derechos y de justicia social; pues en esta se reconocen y establecen garantías para el cumplimiento de los derechos de las personas y se da relevancia a los sectores vulnerables, dentro de los que constan las personas con discapacidad; el contenido expreso de la norma hace referencia a la igualdad de oportunidades y a la integración plena socialmente; es así que en su Sección sexta, Personas con discapacidad; dice:

"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:

…… 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. ….

….7. 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.

8. 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.

9. La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.

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."

Además el Art. 330 garantiza la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad; el Estado a través de esta disposición se obliga a implementar ayudas especiales para facilitar las actividades de las personas con discapacidad; así como determina una prohibición expresa de disminuir la remuneración de los trabajadores con discapacidad.

Nuestra Constitución conforme lo transcrito declara literalmente la inclusión, lo preocupante es el incumplimiento y al inobservancia por parte de los empleadores, la falta de garantías a pesar de la existencia de un marco legal claro y que es la estructura de soporte derechos y garantías que deben ser cumplidas.

Código de Trabajo Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005

> "Artículo 42 Obligaciones del Empleador…. Numeral 33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral. El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de

trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades; 34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código. 35. 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.

Ley Orgánica de Discapacidades

Suplemento Registro Oficial No. 796 de 25 de septiembre del 2012

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

Artículo 46.- Políticas laborales.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

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

> Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la personas con discapacidad. El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley. Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente."

El 10 de julio del 2017 el Ministerio de Trabajo expide un Acuerdo Ministerial con número 0108 en el cual consta el REGIAMENTO PARA GARANTIZAR LA INCLUSIÓN LABORAL DE IAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, ATRAVES DEL REGISTRO Y CONTROL DE TRABAJADORES SUSTITUTOS POR SOLIDARIDAD HUMANA Y PERSONAS QUE TENGAN A SU CARGO LA MANTENCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

2.3 La Inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador

El último censo realizado por el INEC en el año 2010, determina que la población total nacional asciende a 14’306.000 habitantes; de ellos el 5,64% corresponde a personas con discapacidad. En el año 2012 la Misión Solidaria Manuela Espejo, mediante un estudio investigativo, ejecutado durante los años 2009 y 2013, señala que a través de acciones realizadas por el gobierno, se manifiesta el compromiso por la atención enfocada hacia las personas con discapacidad, como un grupo de atención prioritaria. Se determina además que en nuestro país existen 294.304 personas con “discapacidad mayor” (discapacidad de grado grave y muy grave). Las personas con discapacidad aptas para la inclusión laboral son aquellas que están legalmente reconocidas a través del Registro Nacional de Discapacidades. Según estadísticas del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, el Registro Nacional de Discapacidades hasta el mes de mayo 2013, registró a 361.487 personas con discapacidad; de las cuales 12.000 poseen discapacidad severa. Hasta el año 2012, se identificó a 72.067 personas con discapacidad económicamente activa.

Unos dicen que se les complica porque les piden experiencia laboral de más de tres años en el área para la que aplican. Otros afirman que factores como la edad y la falta de estudios y de preparación son limitantes. Y hay quienes mencionan que la discriminación aún es el principal obstáculo para su contratación. Son las personas con discapacidad que hablan sobre las dificultades a las que deben enfrentarse para acceder al mercado laboral, pese a que están vigentes una serie de regulaciones para garantizarles el derecho al trabajo.

Hay personas con discapacidad intelectual, es uno de los casos aplican para oficial de limpieza, bodeguero y para otros puestos de servicios generales.

2.4 Mecanismos para garantizar la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

La Cerem Internatioanl Bussiness School, en su revista on line establece parámetros claros; y exponen que las personas con discapacidad forman parte de un grupo vulnerable y numeroso, años atrás la sociedad no reconocía esta situación. Como consecuencia se creaba una situación de exclusión social. En la actualidad, se reconoce el fenómeno o situación especial en la que se encuentran. A través de la aplicación de políticas de discriminación positiva se ofrece a este grupo social, históricamente marginado, un trato preferente en el acceso a ciertos servicios o recursos. Así mismo, el objetivo principal es la mejora de la calidad de vida y la compensación por la discriminación sufrida en el pasado.

Las medidas que facilitan la igualdad de oportunidades conciernen a todos los ciudadanos, organizaciones y entidades, tanto públicas como privadas. Desde los poderes públicos se trabaja para regular esta situación de desigualdad. Esto favorece al conjunto de toda la población, ya que promueven una sociedad más justa e igualitaria.

Desde estos organismos se trabaja para detectar las necesidades y proponer soluciones más adecuadas. Entre las más destacadas se encuentran la situación desfavorable que sufre este colectivo en materia de empleo. Desde aquí surgen líneas generales de acciones que sirven para proteger sus derechos.

Las líneas generales de actuación se dividen en tres ejes principales:

- Integración de los trabajadores discapacitados en el sistema ordinario de trabajo.
- Integración de los trabajadores discapacitados en el sistema Protegido de trabajo.
- Medidas de tránsito del empleo protegido al ordinario.

Desde las diferentes áreas se organizan programas, planes y actuaciones, se analiza con periodicidad para confirmar su efectividad y, en caso contrario, resolver las deficiencias que van surgiendo. Desde el Instituto Nacional de Estadística se estudia cada año la progresión de las acciones desarrolladas y la situación de las personas con discapacidad que se encuentran dentro de la población activa.

En el Ecuador a más de la existencia de la normativa es necesario que se establezcan mecanismos efectivos de inclusión como monitoreo y control por parte del Ministerio del Trabajo, paralelamente que se lo haga a través del CONADIS, exigencia de aplicación de políticas de acción afirmativa en el reclutamiento de personal tanto en el sector público como privado, entre otras.

CAPITULO III

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO

3.1 Ámbito de Estudio

Área del Conocimiento: Ciencias Sociales y Derecho

Sub-àrea del Conocimiento: Derecho

Línea: Ciencias del Derecho y Saberes Jurídicos.

3.2 Tipo de Investigación

La Investigación realizada es explorativa y descriptiva.

3.3 Nivel de Investigación

Correlaciónal y Descriptiva.

Investigación descriptiva

La investigación utilizada es de tipo descriptiva debido a que tiene por objeto llegar a conocer las situaciones descritas para el análisis respectivo a través del recogimiento de datos y sintetizándola a fin de extraer la información más relevante.

3.4 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La metodología a utilizar en el presente proyecto de investigación será la que a continuación se detalla:

Deductivo

Se utilizará el método deductivo ya que el campo de acción de la investigación objeto de estudio se basa en aplicar los conocimientos generales para aplicarnos en este caso específico como es en diferentes empresas públicas y privadas que constan como empleadores y que tienen la obligación de contratar personas con discapacidad.

Dialéctico

Porque constituye el método científico de conocimiento del mundo. Proporciona al hombre la posibilidad de comprender los más diversos fenómenos de la realidad. El método dialéctico al analizar los fenómenos de la naturaleza, de la sociedad y del pensamiento permite descubrir sus verdaderas leyes y las fuerzas motrices del desarrollo de la realidad.

Científico

Se aplica este método científico para mi investigación porque se valió de métodos técnicos, como la entrevista, las encuestas aplicadas a los actores en este caso varios empleadores y trabajadores de la Provincia Bolívar, donde se desenvuelve esta investigación. Método de estudio sistemático de la naturaleza que incluye las técnicas de observación, para el razonamiento y la predicción; ideas sobre experimentación planificada y los modos de

comunicar los resultados experimentales y teóricos. Además utilizaré la siguiente metodología:

Método científico hipotético-deductivo

Me permitirá señalar el camino a seguir en la investigación jurídica propuesta; para verificar si se cumplen o no las conjeturas que subyacen en el contexto de la hipótesis, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración. Diseño Bibliográfico: Me permitirá recabar y analizar datos obtenidos por otros investigadores o tratadistas conocedores de la temática a investigar; para lo cual acudiré a fuentes bibliográficas confiables y seguras.

3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Diseño Bibliográfico:

El acudir a fuentes bibliográficas fidedignas de información permite ampliar del criterio del investigador, pues a través de las investigaciones realizadas por otros investigadores, autores o tratadistas acerca de la temática que se está desarrollando, se logra conocer detalles que aporten nuevas perspectivas a la investigación; además permite recabar datos que nutren a la misma

TIPOS DE DISEÑO BIBLIOGRÁFICO

Análisis de documentos:

Usado para elaborar el marco teórico, creando fichas bibliográficas con la finalidad de analizar el material impreso (estudios, manuales, libros, revistas, documentos escritos, en general todo medio impreso).

Internet:

Técnica usada para obtener información ya sea de libros, revistas, artículos científicos, datos estadísticos reales obtenidos de las páginas web de varias instituciones como por ejemplo el Consejo Nacional de Discapacidades y Ministerio del Trabajo.

Diseño de Campo:

Estudios realizados por profesionales en el ámbito del Derecho los cuales brindan a partir de su conocimiento y experiencia sus opiniones, criterios.

TIPOS DE DISEÑO DE CAMPO

Diseño de encuesta:

Permiten la recolección de datos de personas que por su naturaleza están involucradas en la temática a investigar, conocen detalles valiosos para poder realizar la investigación.

3.6 POBLACIÓN, MUESTRA

Instrumentos Técnicos:

Para la realización de la encuesta:
Se utilizará un cuestionario previamente elaborado**.**

Para el procesamiento de la información se utilizará los programas tecnológicos: Excel, Word, y Power Point.

3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Entrevista.- Es la técnica mediante la cual se obtiene información determinada, mediante una conversación o una serie de preguntas y respuestas.

Encuesta.- Es la técnica a través de la cual se logra obtener datos estadísticos sobre un tema determinado. Se lo realiza mediante un cuestionario o interrogatorio a un número determinado de personas específicas.

3.8 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la obtención de datos de la presente investigación se acudió a la realización de entrevistas a personas con funciones clave dentro de Instituciones que comprenden el ámbito de estudio de la presente.

Así mismo se acudió al organismo de protección como a usuarios externos denunciantes, abogados en libre ejercicio y asociaciones de personas con discapacidad. Para la aplicación

de encuestas a trabajadores y empleadores de las empresas públicas y privadas con más de 24 trabajadores..

También se acudió a los archivos documentales de los procesos llevados a cabo en la Defensoría del Pueblo y que sirven como base fundamental de consulta y sustento investigativo para de manera objetiva realizar un análisis; ya que este organismo tiene la potestad procedimental y sancionadora de incumplimiento de garantía de derechos en materia de discapacidad.

3.9 Técnicas de Procedimiento, Análisis e interpretación de Datos

ENTREVISTAS

Se aplicó algunas entrevistas a varios empleadores con el objetivo de determinar los motivos por los cuales se irrespeta las normas establecidas y vigentes en el país; la necesidad de conocer la percepción de la garantía de las personas con discapacidad al acceso a la inclusión laboral, sus limitaciones y su realidad en el aspecto de desarrollo y equidad.

Entrevista al Doctor Benito Ribadeneira Representante de la Defensoría del Pueblo en la Provincia de Bolívar con sede en el Cantón Guaranda.

El Dr. Ribadeneira supo manifestar de manera enfática que constantemente se acercan a la Defensoría del pueblo personas que han sido excluidas de sus trabajos por situaciones de discapacidad y que las quejas presentadas en la mayor parte de casos se resuelven en el camino del procedimiento que se lleva a cabo en la Defensoría del Pueblo. Específico que muy pocas son las personas que reclaman que en una empresa pública, privada o institución pública no cumplen con el porcentaje establecido en la ley de personas con discapacidad

para garantizar la ley.; asegura que los tramites personales más bien son por mal trato, despidos u otra forma de irrespeto de derechos.

El funcionario manifestó que desde que se expidió la Ley Orgánica de Discapacidades en el año 2012 se establecieron parámetros claros en materia laboral que garantizaban la inclusión de este sector vulnerable poblacional en las diferentes instituciones públicas, empresas públicas y privadas; estableciendo inclusive la misma norma aprobada y publicada en el año ya señalado mecanismos de selección de empleo de personas con discapacidad, se destaca la estabilidad laboral especial complementando así lo determinado en el artículo numeral 33 del Código de Trabajo en lo que respecta a la inclusión obligatoria de los sectores con discapacidad.

Puntualizó que esta norma de Protección e inclusión de personas con discapacidad le otorga la potestad pública de seguir procedimientos y sancionar a toda persona jurídica pública, privado o persona natural que incumpla con lo previsto en la norma; las sanciones constan en la misma ley supo manifestar.

El desconocimiento de la norma es uno de los limitantes dijo el funcionario para que el irrespeto a los derechos y garantías de las personas con discapacidad se siga dando a diario; pues es importante la participación y la colaboración de la ciudadanía para que la equidad tan esperada se haga efectiva y sea una realidad.

El incumplimiento de la disposición legal constante en el artículo 42 numeral 33 de Código de Trabajo es un hecho y prácticamente es un secreto a voces; aunque también debemos últimamente revisar que ya existen protocolos de aplicación de acciones afirmativas en

reclutamiento de personal al menos en el sector público lo que amplía las posibilidades laborales a sectores hasta hace poco tiempo marginados y aislados por diferentes motivos.

Entrevista al señor Manuel Cáceres Presidente de la Asociación de Personas con Discapacidad de la Provincia de Bolívar

Al contactar al señor Presidente del gremio de personas con discapacidad con más afiliados en la provincia de Bolívar, señor Manuel Cáceres el dialogo fue contundente y en sus respuestas enérgicas se puede notar la inconformidad con respecto al respeto de los derechos de manera global de las personas con discapacidad; dice que ellos lo palpan constantemente y pese que ha existido un gran avance y ya se les visibiliza en la sociedad, no es menos cierto que aún opera la compasividad y no el valor como personas productivas y que desean aportar al desarrollo y bienestar no solo de sus familias sino también de su pueblo, parroquia, ciudad. Afirma que varios compañeros y compañeras en condición incapacitante han conseguido trabajo por sus amistades, por contactos de sus familiares pero no porque sus potencialidades han sido tomadas en cuenta, peor aún porque se ha dado un mecanismo de selección a personas con discapacidad respetando los derechos y garantías que les da la ley.

El entrevistado manifiesta que inclusive han luchado por aprobar ordenanzas como leyes locales que se conviertan en una herramienta de inclusión y respeto a la ley, por ejemplo para que se les otorgue locales comerciales manejados por el Gobierno Local para darles la posibilidad de trabajar y pese a eso no se cumple.

Don Manuel nos explica que siempre se les trata más bien con paradigmas de exclusión como por ejemplo siempre que se desea contratar a personas con discapacidad se los quiere

contratar para labores de limpieza, mensajería que sin querer decir que eso no sea productivo en la mayor parte de casos no se toma en cuenta sus habilidades como determina la ley.

El entrevistado dice que aún falta mucho por caminar, mucho por trabajar, muchos logros que perseguir y que es necesario que desde las entidades estatales en primera instancia nazca el respeto, solo así se dará una verdadera inclusión más aún en el campo laboral.

ENCUESTAS

Las encuestas fueron realizadas a un sector poblacional conocido como vulnerable y que tienen derecho acceder a una plaza de trabajo por disposición de la ley no solo del Código de Trabajo sino también por disposición de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Una vez que se determinó la cantidad de las personas a encuestar, a la par se procedió al estudio de la información, al análisis de las entrevistas y conversatorios para poder determinar las preguntas que se usarían para recolectar información relevante que aporte datos objetivos y concretos.

Una vez realizada la respectiva tabulación de los datos, se pudo llegar a obtener la siguiente información:

PREGUNTA	SI	NO	TOTAL
1	5	75	80
2	5	75	80
3	40	40	80
4	5	75	80
5	5	75	80
6	0	80	80
7	200	60	80
8	5	75	80

PREGUNTA 1

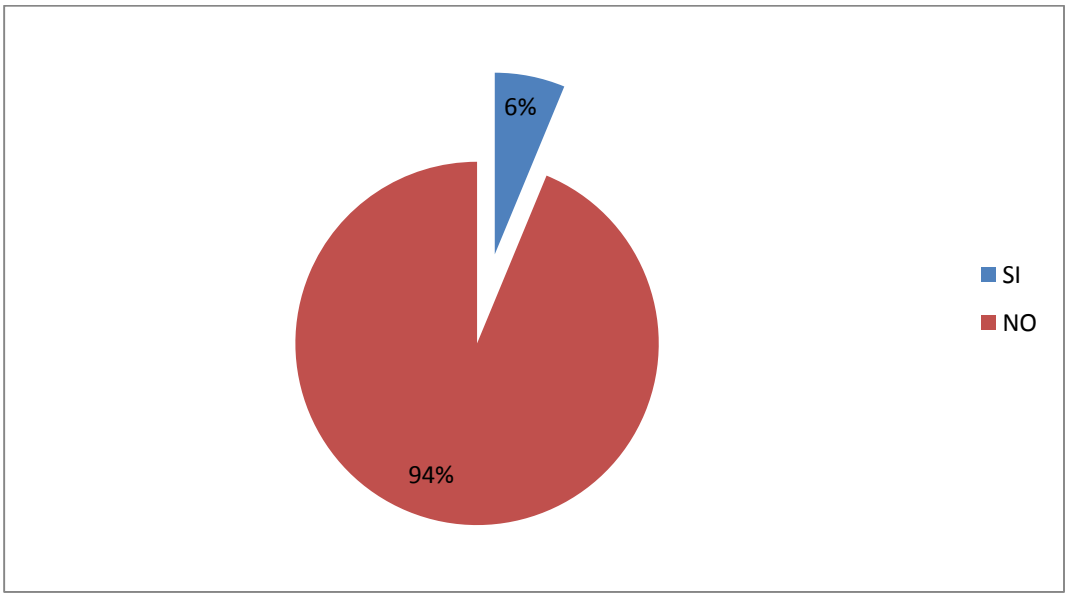
¿CREE USTED QUE EXISTE RESPETO A LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Tabla 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	6%
NO	75	94%
TOTAL	**80**	**100 %**

FUENTE: Personas con discapacidad de los Cantones Guaranda, San Miguel, Caluma Prov. Bolívar
INVESTIGADOR: Sandro Jesús Yánez Abril

Gráfico Nro. 1



Análisis e Interpretación de Resultados: - Un 94% de las personas que se encuestó cree que no se respetan los derechos de las personas con discapacidad; tomando en cuenta que los encuestados son personas con discapacidad de varios cantones de la provincia Bolívar

PREGUNTA 2

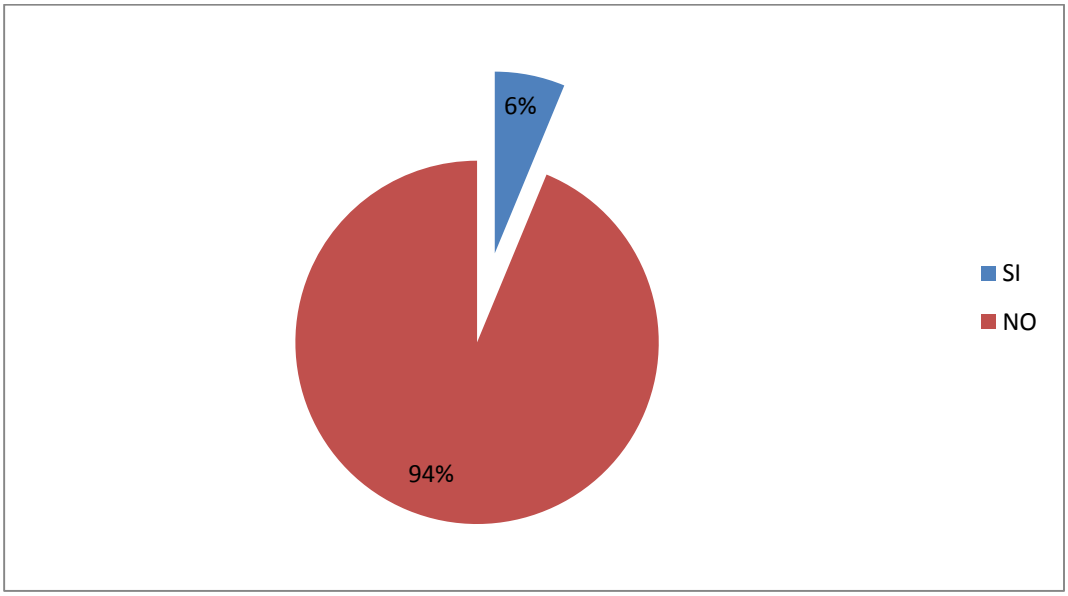
¿CONSIDERA USTED QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD TIENEN OPORTUNIDADES LABORALES EN ELS ECTOR PÚBLICO O PRIVADO EN LA PROVINCIA BOLÍVAR?

Tabla 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	6%
NO	75	94%
TOTAL	**80**	**100 %**

FUENTE: Personas con discapacidad de los Cantones Guaranda, San Miguel, Caluma Prov. Bolívar
INVESTIGADOR: Sandro Jesús Yánez Abril

Gráfico Nro. 2



Análisis e Interpretación de Resultados: - Un 94% de las personas está convencida que las oportunidades no existen para las personas con discapacidad en la provincia de Bolívar en sus diferentes cantones; puesto que los encuestados son de varios sectores de la provincia; al ser el sector vulnerable involucrado esta respuesta nos da una clara visión de lo que está pasando en el tema laboral y la inclusión. Cabe mencionar que las otras cinco personas que respondieron afirmativamente tienen un trabajo estable.

PREGUNTA 3

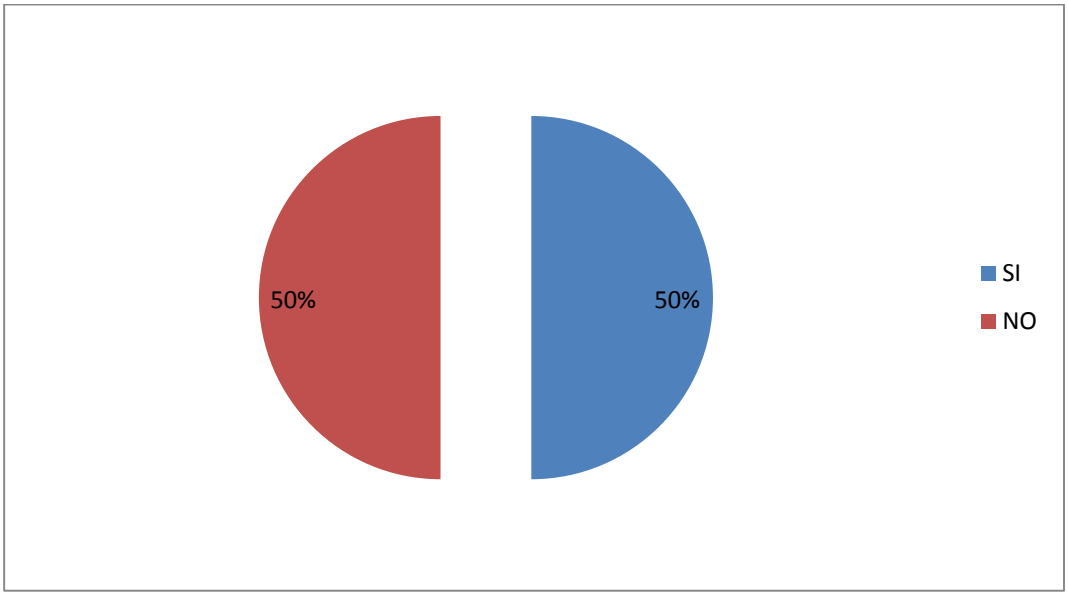
¿CONOCE USTED LA DISPOSICIÓN LEGAL DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DE OBLIGATORIEDAD DE CONTRRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR CADA 24 TRABAJADORES POR PARTE DEL EMPLEADOR?

Tabla 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	40	50%
NO	40	50%
TOTAL	**80**	**100 %**

FUENTE: Personas con discapacidad de los Cantones Guaranda, San Miguel, Caluma Prov. Bolívar
INVESTIGADOR: Sandro Jesús Yánez Abril

Gráfico Nro. 3



Análisis e Interpretación de Resultados: - La mitad de los encuestados desconocen la disposición legal y deduzco que su trascendencia; así como el otro 50% conoce la norma pero están conscientes de su inaplicabilidad.

PREGUNTA 4

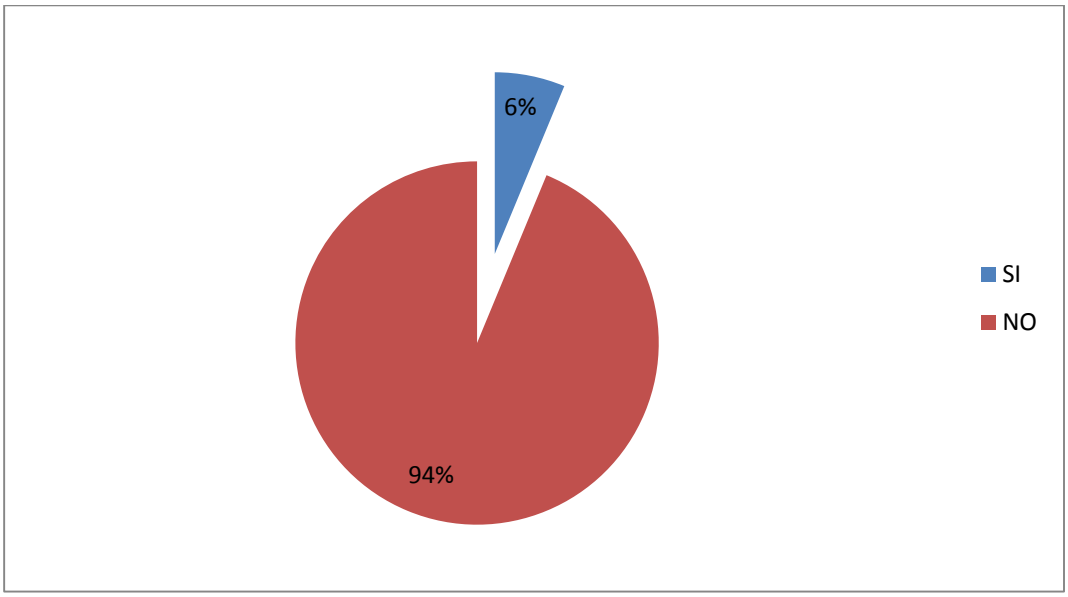
¿CONSIDERA USTED QUE HAY APERTURA POR PARTE DE LOS EMPLEADORES PARA RESPETAR LA LEY E INCLUIR PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN PÚBLICA O PRIVADA A LA QUE REPRESENTAN?

Tabla 4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	6%
NO	75	94%
TOTAL	**80**	**100 %**

FUENTE: Personas con discapacidad de los Cantones Guaranda, San Miguel, Caluma Prov. Bolívar
INVESTIGADOR: Sandro Jesús Yánez Abril

Gráfico Nro. 4



Análisis e Interpretación de Resultados: - En esta pregunta se repite la expresiones de la pregunta 1 y 2; pues los encuestados creen que los empleadores no están abiertos aún a contratar personas con discapacidad por el mismo hecho de us limitaciones. Las 5 personas que contestaron si enfatizó trabajan con estabilidad en una empresa pública.

PREGUNTA 5

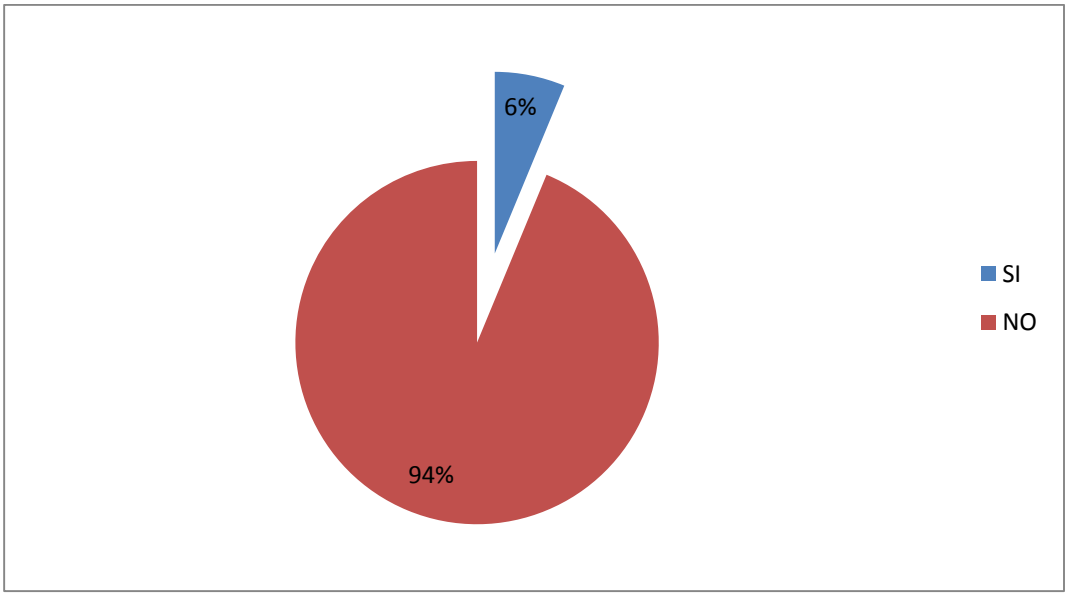
¿CONSIDERA USTED QUE HAY INCLUSIÓN EN EL AMBITO LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIODAD EN LA PROVINCIA DE BOLÍVAR.?

Tabla 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	6%
NO	75	94%
TOTAL	**80**	**100 %**

FUENTE: Personas con discapacidad de los Cantones Guaranda, San Miguel, Caluma Prov. Bolívar
INVESTIGADOR: Sandro Jesús Yánez Abril

Gráfico Nro. 5



Análisis e Interpretación de Resultados: - Un 94% de las personas que se encuesto y las cuales no trabajan consideran que no hay tal inclusión en el ámbito laboral, la muestra mas clara manifestaron que ellos no trabajan y dependen en muchos de los casos de sus familiares o del trabajo que les da la asociación.

PREGUNTA 6

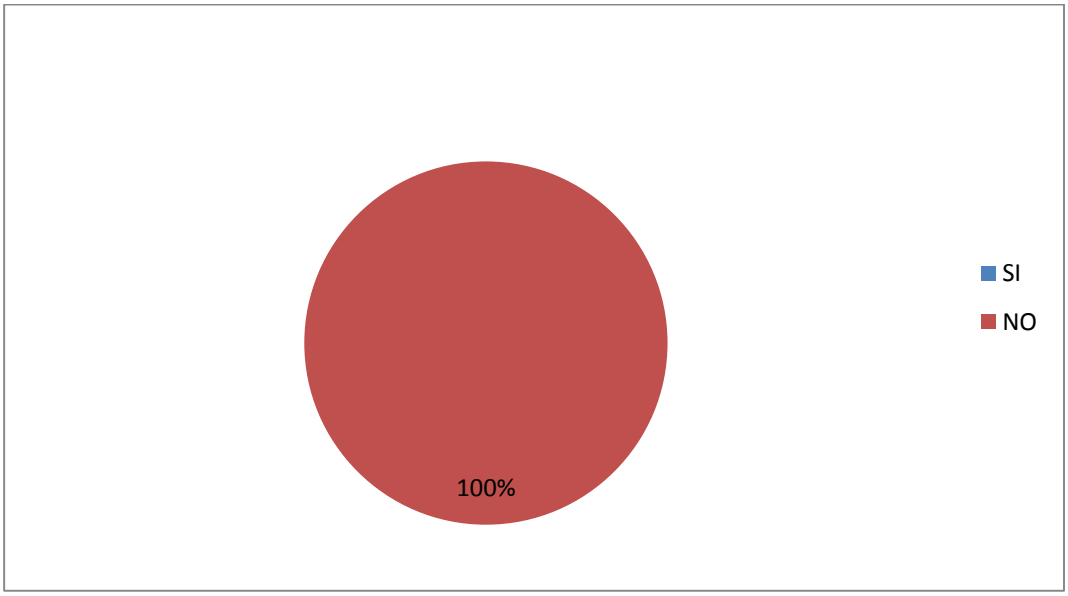
¿CONOCE USTED UN MECANISMO EFECTIVO COMO POLÍTICA ESTATAL PARA GARANTIZAR LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Tabla 6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	80	100%
TOTAL	**80**	**100 %**

FUENTE: Personas con discapacidad de los Cantones Guaranda, San Miguel, Caluma Prov. Bolívar
INVESTIGADOR: Sandro Jesús Yánez Abril

Gráfico Nro. 6



Análisis e Interpretación de Resultados: - La respuesta es contundente y se evidencia la inexistencia de un mecanismo efectivo, una política estatal clara que garantice la inclusión laboral de personas con discapacidad.

PREGUNTA 7

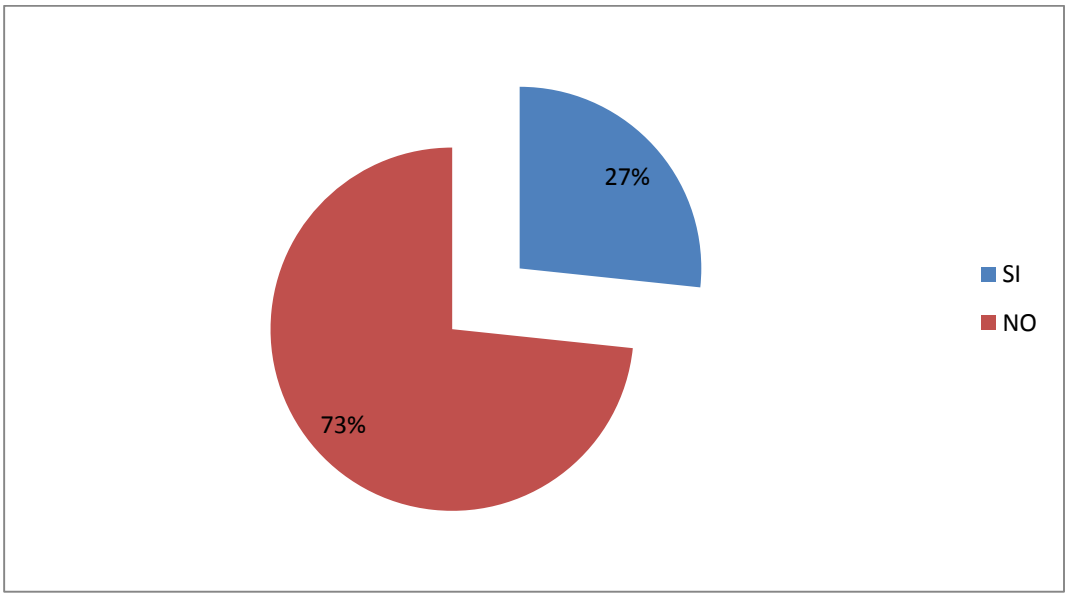
¿CONOCE USTED UN ORGANISMO O INSTITUCIÓN ESTATAL QUE PROTEJA LOS DERECHSO LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Tabla 7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	27%
NO	60	63%
TOTAL	**80**	**100 %**

FUENTE: Personas con discapacidad de los Cantones Guaranda, San Miguel, Caluma Prov. Bolívar
INVESTIGADOR: Sandro Jesús Yánez Abril

Gráfico Nro. 7



Análisis e Interpretación de Resultados: - Una parte de la población encuestada conoce y reconoce organismos institucionales que protegen los derechos laborales de las personas con discapacidad; más sin embargo una gran mayoría aún tienen desconocimiento como se evidencia en el resultado obtenido en esta pregunta en la población encuestada.

PREGUNTA 8

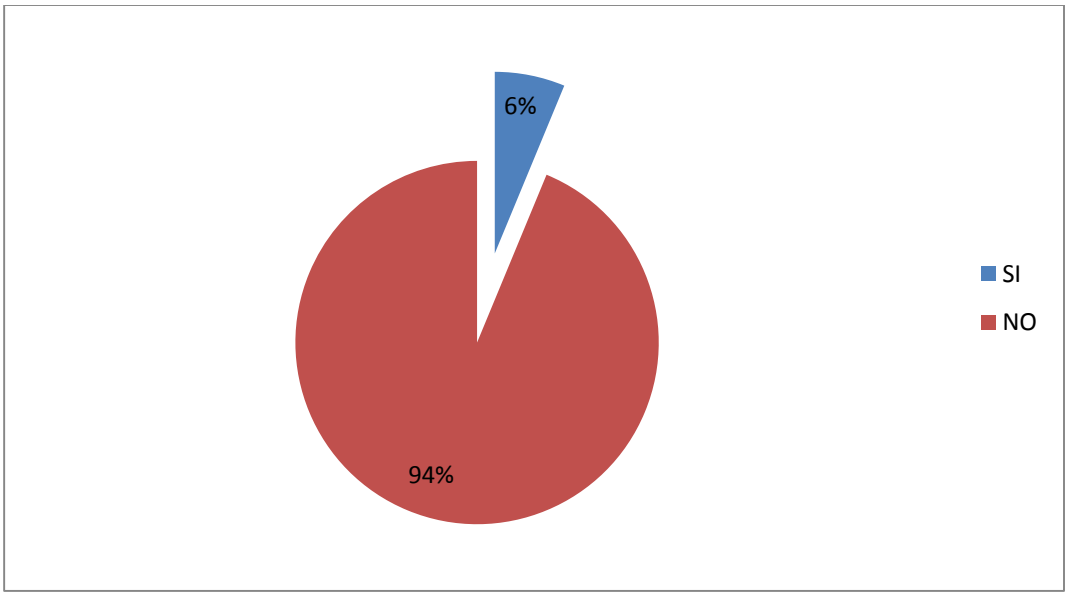
¿CÓMO PERSONA CON DISCAPACIDAD CREE QUE LAS OPORTUNIDADES DE INCLUSIÓN LABORAL ESTABLECIDAS EN LA LEY SE RESPETAN?

Tabla 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	6%
NO	75	94%
TOTAL	**80**	**100 %**

FUENTE: Personas con discapacidad de los Cantones Guaranda, San Miguel, Caluma Prov. Bolívar
INVESTIGADOR: Sandro Jesús Yánez Abril

Gráfico Nro. 8



Análisis e Interpretación de Resultados: - Los fenómenos dados en las primeras preguntas se repiten, puesto que quienes si trabajan contestaron afirmativamente a esta pregunta; y, la mayoría de personas consultadas cree que la igualdad de oportunidades, por lo tanto la inclusión en el sector laboral no es una realidad, no es efectiva.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

3.4 Presentación de Resultados

Con el presente proyecto de investigación se pretende dejar constancia desde la academia del incumplimiento de la norma, de una manera adecuada protegiendo y garantizando el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Evidenciar el nivel de incumplimiento de la aplicación de la norma; estableciendo el nivel inserción laboral de personas con discapacidad, inclusión y garantía de derechos que ha tenido este grupo vulnerable de la sociedad desde que entró en vigencia la reforma al artículo antes mencionado y la Ley Orgánica de Discapacidades.

Además con los datos expuestos y descritos en el capítulo III de este trabajo de investigación evidenciamos como en la Provincia Bolívar no se respeta las disposiciones legales que garantizan la inclusión laboral de las personas con discapacidad; más preocupante aun cuando la mayoría de fuentes de trabajo están ubicadas en el sector público ya sea empresas públicas, instituciones estatales y gobiernos autónomos tanto provincial como locales; lo que demuestra que si desde el mismo estado no se respeta el contenido dispositivo legal, se vuelve más complicado en el sector privado.

Otro de los sectores en donde se evidencia el incumplimiento de inclusión es en aquellas pequeñas micro empresas que están enmarcadas dentro de la economía popular y solidaria;

en donde inclusive se violentan principios como la misma solidaridad y el respeto al desarrollo.

Desde el sector poblacional de la Discapacidad la perspectiva y percepción en nuestra provincia sigue siendo la exclusión; viéndose avocados inclusive a asociarse para realizar pequeños emprendimientos que les permita tener una ocupación y sentirse como entes productivos dentro de la sociedad, caso concreto la Asociación de Personas con Discapacidad de la Provincia de Bolívar.

A través de mecanismos y técnicas de investigación utilizados he determinado el incumplimiento a la disposición legal de inclusión laboral de personas con discapacidad; así como también se ha detectado que la exclusión sigue siendo una realidad en la Provincia Bolívar.

3.5 Beneficiarios

Beneficiarios Directos

Personas con Discapacidad aptas para laborar en la Provincia Bolívar.

Beneficiarios Indirectos

Instituciones Públicas y Privadas de la Provincia Bolívar.

3.6 Impacto de la Investigación

Este tipo de investigación contribuye a que todas las instituciones tanto Públicas como Privadas involucradas en la problemática en lo que respecta al cumplimiento de la inserción laboral de personal con discapacidad y de esta manera proteger sus derechos que se encuentran establecidos en la Constitución de la República del Ecuador.

Contar con la actualización constante del derecho al trabajo por parte del personal de las Instituciones privadas de la provincia Bolívar, para garantizar los derechos de las personas con discapacidad. A través de programas y medidas que permitan involucrar a este grupo vulnerable para el conocimiento del art. 42 numeral 33 del Código de Trabajo.

Se pone a disposición este proyecto a todas las personas con discapacidad que sientan que su derecho al trabajo ha sido vulnerado por parte de alguna Empresa privada de la provincia Bolívar y a los miembros de la sociedad en general.

3.7 Transferencia de Resultados

Contar con una herramienta que brinde orientaciones para poder cumplir con el objetivo de este proyecto el mismo que tiene como objetivo concientizar a las entidades públicas y privadas la importancia de aplicar la norma y asegurar la inserción de personas con discapacidad al ámbito laboral dentro de las Instituciones Públicas y Privadas de la Provincia Bolívar

A través de los resultados obtenidos de la presente investigación serán sustentados en una defensa del mismo, así como se lo conservara en todos los medios pertinentes para su producción.

Organización de Talleres con la participación de los Beneficiarios del Proyecto. Seminarios e indicaciones a `personas con Discapacidad y empresa privadas de la Provincia Bolívar

CONCLUSIONES

- En conclusión se podría decir existe una discriminación por parte de la empresas públicas y privadas al momento de contratar personas con discapacidad, ya que los resultados que arrojó mi proyecto de investigación son muy negativos al momento de contratar personas con discapacidad.
- Falta de información por parte de las instituciones del Estado al momento de contratar personas con discapacidad.
- El desconocimiento por parte de las personas con discapacidad, que las empresas públicas y privadas tiene la obligación de contratar un porcentaje de personas con discapacidad de acuerdo al número de empleados que existe en una empresa.
- Las empresas públicas y privadas temen que el trabajo de que realiza las personas con discapacidad no cumpla con los requerimientos que necesita la empresa y se ve menos precisado su trabajo y son aislados de la sociedad y el mundo laboral.

RECOMENDACIONES

- A la Universidad Estatal de Bolívar Facultad de Jurisprudencia Ciencias Políticas y Sociales, escuela de Derecho, realizar capacitaciones constantes en lo que se refiere a personas con discapacidad para su verdadera inclusión laboral.
- Al CONADIS en Bolívar realizar un seguimiento del cumplimiento de la ley y focalizar el cumplimiento de la misma.
- A la defensoría pública difundir sus atribuciones y deberes con las personas con discapacidad.
- Realizar talleres sobre la inclusión laboral por parte de las instituciones del estado para que así las personas con discapacidad tengan un claro panorama al momento de ser contratados por las empresas públicas y privadas.

BIBLIOGRAFÍA

BUSTAMANTE, Fuentes Colón. "MANUAL DE DERECHO LABORAL". Cuarta Edición. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito. 2012

COUTURE, Eduardo. "*VOCABULARIO JURÍDICO".* Ediciones Depalma. Buenos Aires - .1976.

DICCIONARIO JURÏDICO ESPASA. Editorial Espasa Calpe S.A. Madrid – España. 2001.

FERRAJOLI, Luigi. *"DERECHOS Y GARANTÍAS*". Séptima Edición. Editorial Trotta. Madrid – España. 2010.

MACHICADO; Jorge. "DERECHO DEL TRABAJO".Ediciones New Life. Universidad San Francisco Xavier. Sucre-Bolivia.2010

REVISTAS

Castellanos Malo, J. (2003). Los medios alternativos para solucionar los litigios. Reforma Judicial. Revista Mexicana de Justicia, N°,3-13.

Sirkin, E. (s.f). Acerca de la Ley 26.589.Recuperado el 12 de junio de 2012, de http://www.jus.mendoza.gov.ar/biblioteca/boletines/especiales/10062010/sirkin.php

WEBGRAFÍA

www.derechoecuador.com

http://www.un.org/es/.

http://www.ecuamundo1.com/abogados-ecuamundo/ley-de-casacion/

http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/824/1/T458-MDE-Poveda

Medios%20alternativos%20de%20soluci%C3%B3n%20de%20conflictos%20en%20Ecuador.pdf

COUTURE, Eduardo. "*VOCABULARIO JURÍDICO".* Ediciones Depalma. Buenos Aires - .1976.

DICCIONARIO JURÏDICO ESPASA. Editorial Espasa Calpe S.A. Madrid – España. 2001.

FERRAJOLI, Luigi. *"DERECHOS Y GARANTÍAS*". Séptima Edición. Editorial Trotta. Madrid – España. 2010.

LEXIGRAFÍA

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. 1RA. EDICIÓN. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito 2015.

CODIGO CIVIL ECUATORIANO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, Ecuador, 2013.

CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL. República del Ecuador. Suplemento Registro Oficial 544 de 9 de marzo del 2009.

LEY DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN, República del Ecuador. Registro Oficial 417 de 14 de Diciembre del 2006.

INSTRUCTIVO DE REGISTROS DE CENTROS DE MEDIACIÓN. RESOLUCIÓSN 208-2013 Y ANEXOS de 27 de diciembre del 2013, República del Ecuador. Segundo Suplemento REGISTRO OFICIAL 165 de 20 de septiembre del 2014.

INSTRUCTIVO DE LA DERIVACIÓN DE CAUSAS JUDICIALES A CENTROS DE MEDIACIÓN. República del Ecuador. 10 de julio del 2007. REGISTRO OFICIAL 139 1 de agosto del 2007.