

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS
PROTEGIDOS POR MEDIO DEL CONTRATO COLECTIVO**

AUTOR:

Cristian Efrain Mayorga Camacho

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPUBLICA DEL ECUADOR**

TUTOR:

Ab. Rafael Enrique Compte Guerrero

**Guayaquil, Ecuador
28 de Agosto del 2021**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS**

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, “**DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS PROTEGIDOS POR MEDIO DEL CONTRATO COLECTIVO**” fue realizado en su totalidad por **Cristian Efraín Mayorga Camacho**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR (A)

Ab. COMPTE GUERRERO RAFAEL ENRIQUE

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
AB. LYNCH FERNÁNDEZ MARÍA ISABEL MGS.

Guayaquil, a los 28 días del mes de Agosto del año 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Cristian Efraín Mayorga Camacho**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, “**DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS PROTEGIDOS POR MEDIO DEL CONTRATO COLECTIVO**”, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 28 días del mes de Agosto del año 2021

EL AUTOR

Cristian Efraín Mayorga Camacho



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS**

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **Cristian Efraín Mayorga Camacho**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **“DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS PROTEGIDOS POR MEDIO DEL CONTRATO COLECTIVO”** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 28 días del mes de Agosto del año 2021

EL AUTOR

Cristian Efraín Mayorga Camacho

REPORTE DE URKUND

URKUND PAOLA TOSCANINI (paola.toscanini@cu.ucsg.edu.ec)

Documento [TT Cristian Mayorga.docx](#) (D112057346)

Presentado 2021-09-04 11:51 (-05:00)

Presentado por rafael.compte@cu.ucsg.edu.ec

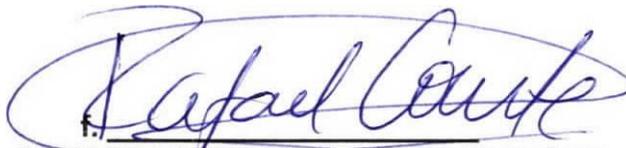
Recibido paola.toscanini@analysts.orkund.com

5% de estas 24 páginas, se componen de texto presente en 13 fuentes.

Lista de fuentes	Bloques
https://docplayer.es/35467721-Universidad-de-loja-carrera-de-derecho-titulo.html	<input type="checkbox"/>
https://www.monografias.com/trabajos99/principios-del-derecho-colectivo-trabajo/principios-del-derecho-c...	<input type="checkbox"/>
https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8526/1/FJCS-DE-748.pdf	<input type="checkbox"/>
https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/33-dh-princi-discriminacion.pdf	<input type="checkbox"/>
https://usermanual.wiki/Document/manualdesenunversal.566242498/help	<input type="checkbox"/>
http://servicios.infoleg.gob.ar/infoleginternet/anexos/140000-144999/141317/norma.htm	<input type="checkbox"/>
https://www.ohchr.org/documents/publications/advocacytool_sq.pdf	<input type="checkbox"/>
https://www.unicef.org/Se_trata_de_la_capacidad_053008.pdf	<input type="checkbox"/>

0 Advertencias. Reiniciar Exportar Compartir

TUTOR (A)

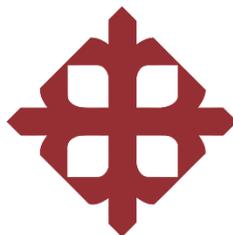


Ab. COMPTE GUERRERO RAFAEL ENRIQUE

EL AUTOR



f. **Mayorga Camacho Cristian Efraín**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

AB. MARIA ISABEL LYNCH DE NATH, MGS.
DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

AB. PAOLA TOSCANINI SEQUEIRA, MGS.
COORDINADORA DE LA CARRERA

f. _____

AB. RAMÍREZ VERA MARÍA PAULA, MGS
OPONENTE

ÍNDICE GENERAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN	VI
REPORTE DE URKUND	V
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO I	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2 HIPOTESIS	3
1.3 OBJETIVO GENERAL.	3
1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	3
CAPÍTULO II	4
2.1 MARCO CONCEPTUAL	4
2.1.1 Concepto de Discapacitado.	4
2.1.2 Tipos de Discapacidad.	5
2.1.3 Los Derechos de Inclusión y Equidad	6
2.1.4 El Derecho al Trabajo.	7
2.1.5 El Contrato Colectivo.	8
2.2 MARCO DOCTRINARIO.	10
2.2.1 Derecho Laboral.	10
2.2.2 La Garantía del Contrato Colectivo	11
2.2.3 Aplicación de los Derechos Fundamentales	12
2.3 MARCO JURÍDICO	15

2.3.1	Derechos de la Persona con Discapacidad.	15
2.3.2	Derecho Económico.	17
2.3.3	Principios Laborales	18
2.3.4	Principios Laborales del Estado	21
2.3.5	Código Laboral.	23
2.3.6	Ley del Discapacitado.	24
2.3.7	Convenios Internacionales.	26
2.4	LEGISLACIÓN COMPARADA	28
2.4.1	Legislación de los Estados Mexicanos.	28
2.4.2	Legislación de Chile	28
2.4.3	Legislación Colombiana.	30
CAPITULO III		32
3.1	CONCLUSIONES	32
3.2	RECOMENDACIONES.	33
CAPITULO IV		34
4.1	PROPUESTA DE REFORMA	34
4.2	Fundamentación Jurídica de la Propuesta	36
Bibliografía		38

RESUMEN

La presente investigación parte de los principios fundamentales que están garantizados en la Constitución de la República del Ecuador, la misma que vela por los derechos y principios a favor de los trabajadores con discapacidad; así mismo, garantiza la Inclusión y Equidad a favor de los trabajadores con discapacidad, los cuales, en actualidad gozan de derechos de Inclusión y Equidad Social, dentro del sector productivo y el campo laboral, y por ende deben estar contemplados, dentro de la contratación colectiva como parte de los derechos sindicales.

El Estado debe implementar mecanismos de protección de los sectores prioritarios y vulnerables, a fin de garantizar que no se vulneren los derechos, y principios a favor de este sector importante de la sociedad.

Todo ciudadano, posee el Derecho a no ser discriminado, y este derecho debe ser garantizado, por el Estado en sus políticas de gobierno, que en el caso de las personas con discapacidad deben ser enfocadas a que este sector sea productivo, que participe activamente en el desarrollo de la economía individual como nacional.

Palabras claves:

Código del trabajo, Derecho civiles, constitución

ABSTRACT

This research is based on the fundamental principles that are guaranteed in the Constitution of the Republic of Ecuador, the same that ensures the rights and principles in favor of workers with disabilities; Likewise, it guarantees Inclusion and Equity in favor of workers with disabilities, who currently enjoy rights of Inclusion and Social Equity, within the productive sector and the labor field, and therefore must be contemplated, within the hiring collective as part of trade union rights.

The State must implement protection mechanisms for priority and vulnerable sectors, in order to guarantee that the rights and principles in favor of this important sector of society are not violated.

Every citizen has the right not to be discriminated against, and this right must be guaranteed by the State in its government policies, which in the case of people with disabilities must be focused on making this sector productive, actively participating in the development of the individual as well as the national economy.

Keywords:

Labor Code, Civil Law, Constitution

INTRODUCCIÓN

Dentro del presente trabajo investigativo, es importante realizar un análisis del Derecho, a fin de brindar una seguridad jurídica dentro de los que es el Derecho del sector de discapacitados, por lo que me he planteado la siguiente problemática intitulada: “**DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS PROTEGIDOS POR MEDIO DEL CONTRATO COLECTIVO.**”. A fin de garantizar el efectivo goce de los derechos fundamentales a favor del sector laboral.

Los derechos de los trabajadores son irrenunciables, imprescriptibles e intangibles. Por lo tanto, es deber del Estado garantizar que dichos preceptos se cumplan sin distinción alguna, ya sea que los mismos estén regulados dentro del servicio públicos por la LOSEP, o por el Código de Trabajo, dentro de la empresas públicas, semipúblicas o privadas

Es importante considerar que los derechos laborales, parten de la Constitución de la República del Ecuador. Como una parte primordial para exigir que se cumplan con los derechos laborales de los trabajadores discapacitados de una empresa, sea esta publica, semipública o privada.

Los derechos a favor de las personas con discapacidad, se encuentran protegidos por la Constitución de la República del Ecuador, así como leyes, que garantizan su derecho e Inclusión Social, por lo que, por ser un sector vulnerable, considerado como prioritario dentro de las políticas de gobierno, así como de Estado, deben ser protegidas, puesto que forman parte del Derecho Social, que se garantiza como Derecho Económico.

Los derechos de Inclusión y Equidad Social, buscan que los sectores estratégicos y vulnerables, alcancen sus derechos primordiales, como lo es la igualdad frente al desarrollo económico y laboral, a fin de limitar cualquier forma de discriminación, que vulneren cualquier tipo de garantías establecidos en los Instrumentos Internacionales, así como la Constitución de la República y leyes especiales como la Ley del Discapacitado.

CAPITULO I

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La inexistencia de obligatoriedad al considerar los derechos de las personas con discapacidad dentro de los contratos colectivos, lo cual genera vulneración de los derechos laborales y falta de inclusión y equidad por parte de las empresas Públicas y Privadas.

1.2 HIPOTESIS

Los derechos laborales de las personas con discapacidad deben ser considerados obligatoriamente dentro del Contrato Colectivo existente en las empresas públicas y privadas

1.3 OBJETIVO GENERAL.

- Realizar un estudio jurídico y doctrinario de los derechos a favor de los discapacitados a fin de precautelar sus derechos laborales de inclusión y equidad, por medio del Contrato Colectivo obligatorio.

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Determinar los vacíos legales existentes en el Código de Trabajo que lesionan los derechos de inclusión y equidad de los trabajadores.
- Especificar los derechos laborales de los discapacitados que deben ser garantizados por el Contrato Colectivo obligatorio.
- Realizar una propuesta de reforma legal tendiente a reformar el Código de Trabajo, la ley de Servicio público a fin de garantizar los derechos de inclusión y equidad de los discapacitados por medio del Contrato Colectivo obligatorio.

CAPÍTULO II

2.1 MARCO CONCEPTUAL

2.1.1 Concepto de Discapacitado.

Las diferentes acepciones de discapacidades han ido aumentando, de acuerdo a las funciones psicológicas, y físicas de la persona; “La discapacidad es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensoriales que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad”.

Los conceptos de discapacitado han ido evolucionando de acuerdo a la evolución jurídica, en la cual se ha determinado el marco de Inclusión y Equidad Social de acuerdo a cada Constitución del Estado que forma parte de tales convenciones; “define de manera genérica a quien posee una o más discapacidades como persona con discapacidad. En ciertos ámbitos, términos como "discapacitados", "ciegos", "sordos", etc., aun siendo correctamente empleados, pueden ser considerados despectivos o peyorativos, ya que para algunas personas dichos términos "etiquetan" a quien padece la discapacidad, lo cual interpretan como una forma de discriminación. En esos casos, para evitar conflictos de tipo semántico, es preferible usar las formas personas con discapacidad, personas sordas, personas con movilidad reducida y otros por el estilo, pero siempre anteponiendo "personas" como un prefijo, a fin de hacer énfasis en sus derechos humanos y su derecho a ser tratados como igual”.

Nuestro Estado ha implementado programas de salud en beneficio de este sector, generando atención prioritaria a los diferentes tipos de discapacidad, así como ayudas económicas como lo es las exenciones tributarias, en el pago de servicios de IVA, o de importación de vehículos para discapacitados; “La discapacidad es un problema individual y significa que la persona es minusválida. Es curación dirigida, o el ajuste y el cambio del comportamiento del individuo que conducirían a "casi curan" o curación eficaz. En el enfoque médico, la asistencia médica se ve como el punto principal, y en el nivel político, la respuesta principal es la de la política de modificación o Reforma de la salud. El enfoque con el cual la persona con discapacidad es tomada por la sociedad es muy importante”.

Los derechos de Inclusión Social, Política y Económica, parten de los derechos y garantías fundamentales dados en la Constitución de la República del Ecuador, por lo que los derechos de los discapacitados son intangibles, irrenunciables, e imprescriptibles como derechos personalísimos, les garantizan la atención prioritaria, y especializada por parte del Estado.

2.1.2 Tipos de Discapacidad.

Los tipos de discapacidad está representado por el grado de atrofia o discapacidad tanto física, o intelectual que presenta la persona, que son determinadas mediante parámetros médicos, a fin de emitir el correspondiente certificado de discapacidad, por lo que se puede distinguir los siguientes grados;

- ✚ “Discapacidad Física: Esta es la clasificación que cuenta con las alteraciones más frecuentes, las cuales son secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico o cuadripléjico) y amputaciones.
- ✚ Discapacidad Intelectual: Se caracteriza por una disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, entre otros), así como de las funciones motoras. Esta discapacidad abarca toda una serie de enfermedades y trastornos, dentro de los cuales se encuentra el retraso mental, el síndrome Down y la parálisis cerebral.
- ✚ Discapacidad Psíquica: Las personas sufren alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales.
- ✚ Discapacidad Sensorial: Comprende a las personas con deficiencias visuales, a los sordos y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje”.

Dentro de nuestro contexto se ha determinado que existen diferentes tipos de discapacidad, ya sea natural, por nacimiento o por la edad, o eugenésica por enfermedades, o por accidentes, por lo que el Estado ha implementado planes y programas económicos y sociales de salud, de vivienda, de Trabajo, ha implementado el bono de la solidaridad, generando en principio la protección del derecho de Inclusión Social y Económica de este sector.

2.1.3 Los Derechos de Inclusión y Equidad

Los derechos de Inclusión y Equidad Social son parte de los derechos fundamentales y humanos, que poseen las personas con discapacidad, los cuales parten de los Pactos, y Tratados Internacionales, así como de la Constitución de la República del Ecuador, “Además de la igualdad como personas con derechos y deberes, como ciudadanos, como integrantes de una sociedad, los seres humanos somos iguales en tanto miembros de una especie que necesita cuidar a los más pequeños y desvalidos, que sin cuidado adulto no podrán sobrevivir, y requieren un largo tiempo para lograr autonomía. Somos iguales en tanto seres nacidos en un mundo de lenguaje, con acuerdos que regulan las relaciones entre las personas, y con necesidad de establecer límites y normas, para pensar y actuar de una manera acorde al intercambio con otros”.

La Inclusión y Equidad Social, permite la implementación de planes y programas a favor del sector de discapacitados, a fin de generar un marco de protección, y de una vida digna, igualitaria libre de cualquier forma de discriminación, ya sea esta política, social o económica, que pueda presentarse dentro del medio social, “Una parte importante de la población mundial presenta discapacidades, y la situación en los distintos países, no muestra diferencias sustantivas: las personas con discapacidad siguen siendo discriminadas, siguen teniendo menos oportunidades de acceso a determinados bienes sociales como la atención de salud, la educación, el Trabajo, agregando algunos que específicamente les son necesarios según su tipo de discapacidad: eliminación de barreras arquitectónicas, impresiones en sistema braille, transmisiones en lengua de señas, entre otras”.

El Derecho de Inclusión y Equidad permite la capacitación; “Se han elaborado propuestas pedagógicas, proyectos educativos, se ponen en marcha planes de integración laboral, se fijan políticas de apoyo económico, se hacen accesibles ciertos soportes técnicos, se eliminan barreras arquitectónicas. Hay mayor aceptación social de las personas “diferentes”, se las ve en la calle, en lugares de recreación y esparcimiento, hay experiencias de integración escolar y laboral, hay leyes que establecen formas de lograr la igualdad de derechos y oportunidades. Pero la inclusión social no es hoy, aún una realidad”.

La Inclusión y Equidad Social del sector vulnerable de discapacitados es un derecho

que se regula por la Constitución por lo tanto es progresivo, busca mejorar las condiciones de vida de sector, así como incentivarlo dentro de los procesos sociales, políticos, culturales, económicos, familiares, comunitarios, “Hay situaciones que dificultan la Inclusión Social que están en el imaginario colectivo que ubica, desde el paradigma del déficit, al discapacitado como “menos” persona, con menor capacidad de hacer aportes válidos al desarrollo de la sociedad en la que vive, sin posibilidades de aprender, o de hacer un Trabajo válido. Hay razones de los sistemas escolares, que no acceden a las adaptaciones curriculares, locativas, de formación docente, y de aplicación de recursos, para lograr equidad en las propuestas y alternativas educativas para todos los niños y jóvenes. Y también hay situaciones estrictamente familiares, que llevan a que la primera integración / inclusión, la que se da en el grupo primario en que todo ser humano nace y empieza a crecer - su familia- también se vea obstaculizada”.

Las personas con discapacidad necesitan de una vida digna, que no solo el Estado debe garantizar, sino que deben implementarse mecanismos jurídicos a fin de hacer precautelados estos derechos fundamentales, puesto que es un deber del Estado y de sus instituciones hacer cumplir los derechos y garantías constitucionales a favor de las personas.

2.1.4 El Derecho al Trabajo.

La Política de Inclusión y Equidad Social garantiza, que el sector de discapacitados forme parte del sector público e instituciones privadas, con los beneficios laborales de ley, y la protección del Estado, “El derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas, que tiene por objeto el equilibrio entre los elementos de producción, patrón y trabajador, mediante la garantía consagrados a favor de los últimos. “

Las personas con discapacidad son incluidas dentro del marco económico productivo, lo que hace referencia al cumplimiento de sus derechos de Inclusión y Equidad Social que garantizan, el desarrollo económico y una vida digna del discapacitado; “El Trabajo es la relación que regula el empleador con el trabajador de las cuales nacen las prestaciones de servicios subordinados, como además normas jurídicas que poseen fuerza de aplicación”

El Derecho al Trabajo de las personas con discapacidad esta determinado en el grado de Inclusión y Equidad Social, así como sus limitaciones tanto físicas como intelectuales, “El Trabajo es un Derecho que forma parte de la justicia social. El Derecho del Trabajo es la norma que propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”

Las personas con discapacidad también pueden desempeñar actividades de acuerdo a sus facultades, tanto físicas como intelectuales; “Es el esfuerzo físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. A la vez veo muy acertado uno de sus conceptos del cual señala que el Trabajo es toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento”.

2.1.5 El Contrato Colectivo.

El Contrato Colectivo dentro de las empresas tanto publicas como privadas, reformula las condiciones en las que se prestan los servicios, por medio del Contrato Individual de Trabajo y sus modalidades, por lo que debe proteger de forma especifica los derechos fundamentales de las personas con discapacidad sobre los que es principalmente el Derecho de Inclusión y Equidad Laboral, “Es la relación que consiste en la prestación de un servicio subordinado a una persona mediante el pago de un salario, el Contrato Individual de Trabajo cualquier que sea su forma o denominación es aquel en la que se obliga una persona a realizar un trabajo subordinado, mediante el pago de un salario, las condiciones del trabajo deben constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. La vigencia del Contrato esta regulada por el principio de legalidad y estabilidad”

El Contrato Colectivo de Trabajo, es la celebración de un convenio entre uno o más empleadores o una asociación de empleadores con una o más asociaciones, ambas partes legalmente constituidos y representados y con personería jurídica, con el objeto de sentar las bases, principios, condiciones a las cuales se celebran entre los mismos empleadores y trabajadores. Tenemos que como requisito principal para la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, es que se debe tramitar ante el Director o Subdirector del Trabajo y a falta de ellos, ante el Inspector Provincial de la correspondiente provincia. “Contrato Colectivo de Trabajo, también llamado convenio

Colectivo de Trabajo (CCT) o convención colectiva de Trabajo, es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores (comités de empresa). También, en caso de que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”.

La duración del Contrato Colectivo puede ser por tiempo indefinido, por tiempo fijo y por el tiempo de duración de una empresa o por la terminación de una obra determinada, los contratos colectivos son susceptibles de ser revisados o terminados. En una empresa pueden existir varias asociaciones de trabajadores, todo Contrato Colectivo de Trabajo es revisable ya sea en forma total o parcialmente cuando se cumpla el plazo convenido y en caso de no haberse estipulado el correspondiente plazo el Contrato Colectivo de Trabajo será revisado cada dos años a pedido de cualquiera de las partes. “El Contrato Colectivo de Trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de Trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de Trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.).”

Una vez revisado el Contrato Colectivo del Trabajo, si alguno de los empleadores no aceptare la reforma del mismo podrá separarse del trámite del Contrato, quedando obligado a celebrar con sus trabajadores otro Contrato Colectivo, por separado. La terminación del Contrato obligatorio de Trabajo no podrá ser más de dos años que será fijado por el Presidente de la República, pero podrá ser prorrogado por igual tiempo si antes de tres meses de su expiración, la mayoría de los empleadores y trabajadores, no expresare su voluntad de dar por terminado el Contrato Colectivo obligarlo de Trabajo.

Tenemos que en el Ecuador existen dos ordenamientos jurídicos para regular las relaciones en el Trabajo de los servidores que pertenecen al sector público y al privado, en lo que tiene que ver con los servidores públicos están amparados en la LOSEP. Con respecto al mandato 8, se refiere a la injusticia laboral y la monstruosa

discriminación social, originada por el uso y abuso de uno de los sistemas precarios de la contratación laboral conocida como la intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios; y, contratación por horas, ha sido la inspiración del Pleno de la Asamblea del Ecuador, para poner en manos de los ecuatorianos el mandato constitucional no 08, que prohíbe y elimina estas formas curiosas y efímeras de Trabajo de los ecuatorianos.

La Explotación inhumana, la arbitrariedad y la vulneración de los derechos de los trabajadores constituyeron el agente para reunir y analizar el amplio material contenido en el Mandato Constitucional 08 que derogo en términos generales la intermediación Laboral y la Tercerización de Servicios Complementarios; Entre las disposiciones de mayor importancia tenemos las que se refieren a que toda relación desde ahora será directa y bilateral entre empleador y trabajador.

2.2 MARCO DOCTRINARIO.

2.2.1 Derecho Laboral.

Los principios laborales a favor de las personas con discapacidad, se fundamentan en los derechos humanos y el Constitucionalismo, que busca generar un marco internacional, a fin de que el sector de discapacitados posea igualdad de condiciones, en los aspectos, sociales políticos, económicos: “Los principios generales del Derecho, son fuente del Derecho laboral, y que lo son casi siempre como supletorios ante la carencia de fuentes en este campo, como son la Constitución y las leyes ordinarias. Son verdades jurídicas de validez universal, elaboradas por la filosofía del Derecho como base común al ordenamiento jurídico, constituyen el fundamento de las diferentes materias jurídicas, y sistemas legales, pueden ser aplicados frente al vacío de la norma positiva del Derecho”.

Los derechos de Inclusión y Equidad Social Laboral, se rigen por los principios del Derechos Social de Trabajo, es decir por los principios que determina el Derecho Laboral, “Los derechos del trabajador son irrenunciables, intangibles e imprescriptibles, por lo que los principios que parten de la Constitución de la República del Ecuador prevalecen para reivindicar los derechos de este sector tan importante es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a

reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico”.

Dentro de nuestra legislación del Derecho Social del Trabajo, es importante que se respeten los principios y no se genere la vulnerabilidad de los derechos de los trabajadores. El Derecho de Inclusión y Equidad Social genera deberes y obligaciones tanto para el Estado y la sociedad, puesto que el más alto deber del Estado es cumplir y hacer cumplir la Constitución así como los Instrumentos, Pactos, y Tratados de los cuales el Ecuador es signatario, “Es el conjunto de deberes y atribuciones que se ejerce colectivamente La evolución tanto del Estado como del Derecho, forma conceptos filosóficos y doctrinales respecto a la propiedad privada, definiendo al Estado y Derecho, que forman nociones diferentes, generándose corrientes filosóficas sobre la teoría del Estado.”

Los Derechos Económicos y Sociales, que poseen las personas, en general así como los discapacitados forman parte del conjunto de derechos que nuestra Constitución garantiza por el desarrollo moral y social de los pueblos, “Se los llama de segunda generación (si nos guiamos por una tendencia) por el orden cronológico de aparición, es decir, los derechos civiles y políticos son más antiguos que éstos. Pero si analizamos otra tendencia nos damos cuenta que es más convincente en términos explicados”

2.2.2 La Garantía del Contrato Colectivo

La contratación colectiva permite la protección de los derechos integrales de las personas trabajadoras, en consecuencia, se garantiza los derechos de estabilidad, de mejora de sueldos, salarios y beneficios de ley, sino también se enmarca los derechos y obligaciones que nacen de las relaciones laborales. "Esta clasificación es innecesaria y sin consecuencia práctica alguna, si no se crea un sistema de solidaridad Estado-sociedad-sindicatos, empresas-sociedad, que se reparten funciones y responsabilidades para su efectividad".

Las relaciones del Derecho Colectivo, son reguladas directamente por las políticas de Estado, las mismas que generan la reglamentación de este tipo de Contrato, que parte directamente desde la Constitución, Según Marcial Rubio Correa "La

Constitución es la norma legal que declara los derechos más importantes de las personas, organiza el poder del Estado señalando quienes lo ejerce y sus atribuciones. Es la norma superior del Estado. Ninguna otra norma se le puede oponer porque automáticamente deja de ser aceptable, es decir, de tener fuerza jurídica"

Las relaciones laborales de carácter colectivo se relacionan de forma directa, como los decretos leyes, o los mismos Contratos Colectivos que entran en vigencia los mismos que regulan la equidad y los principios de este tipo de relaciones, es más un orden los principios generales, que se fundamentan "en fuentes directas o indirectas tanto nacionales como extranjeras.

- ✚ Directas: usos, costumbres, leyes, decretos, reglamentos, ordenanzas municipales, edictos de policía, reglamentos de higiene y seguridad:
- ✚ Indirectas: jurisprudencia judicial o administrativa, los contratos colectivos, reglamentos de la empresa, doctrina, principios generales del Derecho, justicia, social, moral, equidad.

En el orden internacional constituyen fuentes directas los tratados bilaterales o plurilaterales y fuentes indirectas de orden internacional".

El Derecho Laboral Colectivo tiene su auge desde la Constitución de 1993, en la que se puede determinar que se reconoce la sindicalización como un medio de organización obrero, para el efecto se establecen los medios de organización colectiva, fundamentada en principios de libertad sindical, se determina las formas de mediación y arbitraje en casos de conflictos colectivos, regulándose el Derecho a la huelga con sus limitaciones, siendo la huelga reconocida por el Estado como una medida cautelar, es decir para ejercer este Derecho como una forma de democracia. "Es el Estado que realiza los principios de la razón y para la vida común de los hombres, tal como estaba formulado en la tradición del Derecho racional".

2.2.3 Aplicación de los Derechos Fundamentales

Nada más alejado de nuestra realidad es el desarrollo obrero, el mismo que necesita reivindicaciones, sociales políticas y económicas, puesto que su estabilidad, remuneraciones, así como jubilaciones, son limitantes de sus derechos fundamentales, las mismas que están reguladas por la costumbre y la política de los

gobiernos de turno, que realizan decretos ejecutivos, sin mediar con los sectores laborales, puesto que los mismos están desorganizados o inexistentes en nuestro país, se han creado modalidades de contratos eventuales, en los cuales no existe un respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores los mismos poseen principios como;

- ✚ PRINCIPIO PROTECTORIO: Se sancionan a las normas laborales para proteger a los trabajadores, reduciendo al mínimo el juego de la autonomía de la voluntad. Este principio corrige la desigualdad económica existente entre el empleador y su dependiente, procurando así el necesario equilibrio.
- ✚ EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO. Que es una regla de interpretación, en caso de dudas, la autoridad de aplicación optara por aquella que otorga mayor beneficio al trabajador, que es cuando coexisten 2 o más normas, se aplicará aquella que contenga mayores beneficios para los trabajadores. Se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador, en el caso de sanción de nuevas normas laborales de carácter general menos favorable. Sobre esto el Art. 7 del Código Laboral, dispone que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las apliquen en el sentido más favorable a los trabajadores.

El Código de Trabajo al igual que la Constitución determinan los derechos a favor del discapacitado, "El Código de Trabajo está llamado a regular las relaciones entre empleadores y empleados y protege los derechos fundamentales de estos, en afán de que no se sacrifiquen los derechos del trabajador"

Los derechos de los trabajadores deben partir del cumplimiento de los derechos constitucionales, la cual forma parte de una costumbre general y legal, "La Costumbre es el conjunto de hechos o prácticas aceptados y ejecutados con carácter obligatorio por un conjunto numeroso de personas o en este caso específico por un conjunto de trabajadores Es decir, costumbre o Derecho consuetudinario es la forma jurídica espontánea constituida a través del tiempo por la repetición constante y uniforme de usos sociales que por consenso general entra en la convicción de constituir una regla de conducta obligatoria"

Los derechos fundamentales de los trabajadores discapacitados comprenden el orden nacional e internacional, el mismo que en la actualidad no pueden aplicarse de una forma específica, puesto que para reclamar su eficacia debe hacerse ante los tribunales o Cortes de Justicia, que no son imparciales, o que forman parte de un monopolio, y en caso de materia internacional solo se actúa cuando se ha agotado el orden doméstico. Lautaro Gordillo “ el Trabajo es la relación que regula el empleador con el trabajador de las cuales nacen las prestaciones de servicios subordinados, como además las normas jurídicas que tienen una fuerza de aplicación y existencia misma, en el poder que impone la clase beneficiada”.

El elemento material dentro de los conflictos colectivos no es uniforme existe la costumbre política y jurídica, "El uso es una práctica o modo de proceder y configura un elemento de la costumbre. Se considera al uso como un hecho, mientras que la costumbre es un Derecho. De que no todo uso es costumbre, pero toda costumbre es uso"

La protección de garantías, y derechos fundamentales a través de las vías que establecen la Constitución y las leyes para tal efecto, sin embargo el camino procesal que conduce a tales fines suele verse afectado por distintas contrariedades, por ejemplo por tendencias arbitrarias de interpretación de la Ley Suprema, por las presiones políticas a las que puede estar sometido el juez constitucional sin importar que éste resuelva desde un Tribunal o desde una Sala Especializada de la Corte Suprema, por el mismo hecho de que aún al Derecho procesal constitucional no se lo ha consolidado como una disciplina jurídica autónoma; a esto se suma, el fraccionamiento de nuestro sistema político, cuyas cúpulas partidistas permanentemente intentan simplificar los medios reformativos para rediseñar la norma constitucional, y así acoplada a sus objetivos que en la mayoría de los casos persiguen intereses particulares y no el bien común. “Existen relaciones del Derecho que tienen por objeto ciertos valores de singular relieve que a lo largo del desarrollo cultural de la humanidad se han ido perfilando como Derecho fundamental de la vida humana; vida, integridad corporal etc.”

2.3 MARCO JURÍDICO

2.3.1 Derechos de la Persona con Discapacidad.

La Constitución de la Republica del Ecuador, reconoce derechos, económicos, sociales y políticos a favor de las personas con discapacidad, entre los cuales garantiza en el 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.
2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.
3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.
4. Exenciones en el régimen tributario.
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.
6. 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.
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.”

El Estado garantiza la Inclusión por medio de planes y programas. Los mismos que se aplican dentro de la empresa publican, semipública y privada, precautelando la inclusión social política y económica del sector de discapacitados, Art. 48.- “El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. La Inclusión Social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.

2. La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.

3. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.

4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.

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.

6. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.

7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.”

De la misma forma se establecen incentivos para garantizar los derechos de una vida digna a favor del discapacitado. Art. 49.- Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención”.

2.3.2 Derecho Económico.

Nuestro Estado ha desarrollado nuevos sistemas productivos y económicos, los mismos que parten de una organización jerárquica que parte de nuestra Constitución el ART. 283.- dice “El sistema económico es social y solidario; reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a una relación dinámica, y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza; y tiene como objeto garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir.

El sistema económico se organizará por las formas de organización económica, pública, privada, mixta, solidaria, y las demás que la Constitución determine. La economía popular y solidaria se regulará de acuerdo con la ley e incluirá a los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios.”

La relación obrera patronal, parte de una organización y los fines que persigue el Estado, que parte de una política económica que se fundamenta en los siguientes principios; el Art 284.- “la política económica tendrá los siguientes objetivos;

- 1.- Asegurar una adecuada distribución del ingreso a la riqueza nacional.
- 2.-Incentivar la producción nacional, la productividad y competitividad sistémicas, la acumulación del conocimiento científico y tecnológico, la inserción estratégica de la economía mundial y las actividades productivas complementarias en la integración regional.
- 3.- Asegurar la soberanía alimentaria y tecnología.
- 4.- Proporcionar la incorporación al valor agregado con máxima eficiencia, dentro de los límites biofísicos de la naturaleza y el respeto a la vida y las culturas.
- 5.-Lograr un desarrollo equilibrado del territorio nacional, la integración entre regiones, en el campo, entre el campo y la ciudad, en lo económico, social, y cultural.
- 6.-Impulsar el pleno empleo y los valorar las formas de Trabajo, con respecto a los derechos laborales.
- 7.- Mantener la estabilidad económica, entendiendo como máximo nivel de producción y empleo sostenible en el tiempo.
- 8.-Propiciar el intercambio justo y complementario de bienes y servicios en mercados transparentes y eficientes.
- 9.- Impulsar el consumo social y ambiental responsable” Estos principios deben ser observados por todos y todas los ciudadanos, los mismos que deben buscar cumplir con la Constitución, y buscar que se cumplan con estos fines.

2.3.3 Principios Laborales

Dentro de estas instituciones debe enmarcarse el respeto a los derechos fundamentales, y sobre todo el Estado busca cumplir con la prestación de bienes y servicios públicos, que es un Derecho que posee igual jerarquía, y no puede bajo ningún concepto ser menoscabado. Art. 326.- Principios.- “El Derecho al Trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A Trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá Derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene
Y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de Trabajo o enfermedad, tendrá Derecho a ser reintegrada al Trabajo y a mantener la relación laboral,

De acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el Derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este Derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras

Y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de Trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de Trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el Derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán Derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de Derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo”.

Existe instituciones, que en parte pertenecen al sector público como lo es las empresas semipúblicas, la misma que prestan bienes y servicios sin fines de lucro, es decir los servicios públicos son gratuitos como la justicia, la salud, la educación entre otros.

Los funcionarios que ocupan cargos o puesto públicos, poseen el carácter de servidores públicos, por lo que deben cumplir sus actos discrecionales, de acuerdo a los preceptos constitucionales, así como las leyes, estatutos y reglamentos, los mismos que no pueden ser inobservados. Art. 156.- Los consejos nacionales para la igualdad son órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los

instrumentos internacionales de derechos humanos. Los consejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, y de discapacidades y movilidad humana, de acuerdo con la ley. Para el cumplimiento de sus fines se coordinarán con las entidades rectoras y ejecutoras y con los organismos especializados en la protección de derechos en todos los niveles de gobierno”.

2.3.4 Principios Laborales del Estado

El Estado garantizar la eficacia de aplicación de los principios laborales a favor del discapacitado, por lo es importante que los mismos sean cumplidos a fin de no generar discriminación y vulneración de los derechos y garantías fundamentales a favor de este sector, Art. 325.- “El Estado garantizará el Derecho al Trabajo. Se reconocen todas las modalidades de Trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”.

Los principios laborales a favor de los obreros y discapacitados están dados de forma jerárquica desde la Constitución. Art. 326.- El Derecho al Trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

4. A Trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá Derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de Trabajo o enfermedad, tendrá Derecho a ser reintegrada al Trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el Derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este Derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de Trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de Trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el Derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán Derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de Derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo”

El Estado garantiza la remuneración de las personas con discapacidad. El Art. 330.-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”.

2.3.5 Código Laboral.

El Código de Trabajo garantiza el derecho de inclusión n laboral de las personas con discapacidad, el Registró Oficial 223 de 7 de Marzo del 2006 Art...- “El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

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

El Contrato Colectivo de Trabajo. Nuestro Código de Trabajo en su Art. 224 define como; “El convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas”, según el caso, con el objeto de establecer las bases o condiciones conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo los contratos individuales de Trabajo determinados en el pacto. Según nuestro Código de Trabajo ha establecido el Contrato Individual de Trabajo como el Contrato Colectivo, dividiéndole a este en Contrato Colectivo Simple y Contrato Colectivo Obligatorio.

El Contrato Colectivo Simple. Es el celebrado entre el empleador y una asociación de trabajadores de la empresa, legalmente constituida, con el objeto de establecer las condiciones o bases generales, conforme a los cuales ha de celebrarse en lo sucesivo los contratos individuales celebrados entre ese empleador y los trabajadores representados por la asociación.

El Contrato Colectivo Obligatorio. El Art. 258 del cuerpo legal en análisis mencionado que el Contrato Colectivo, es obligatorio cuando ha sido celebrado por las dos terceras partes tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la misma industria y en determinada provincia. Cabe mencionar algo importante, en este tipo de Contrato (Individual) la parte trabajadora, siempre debe ser una persona natural, no así, en el Contrato Colectivo, en el cual intervienen como partes contratantes un empleador y una asociación de trabajadores o varias asociaciones de empleadores con varias asociaciones de trabajadores. Estas asociaciones por exigencia de la ley deben estar legalmente constituidas, es decir, tener personería jurídica.

2.3.6 Ley del Discapacitado.

Se establece el 3 de diciembre de cada año como día clásico de las personas con discapacidad, en el cual se desarrollarán acciones de sensibilización a la sociedad. El Estado ha generado derechos a favor del sector de discapacitados. Como lo son:

- ✚ Accesibilidad.- Se garantiza a las personas con discapacidad la accesibilidad y utilización de bienes y servicios de la sociedad,
- ✚ Acceso a la Salud y Rehabilitación. - Los servicios de salud deberán ofrecerse en

igualdad de condiciones a todas las personas con discapacidad que los requieran.

- ✚ Acceso a la Educación. - Acceso a la educación regular en establecimientos públicos y privados,
- ✚ Accesibilidad al Empleo. - Las personas con discapacidad tienen Derecho a no ser discriminadas, por su condición, en todas las prácticas relativas al empleo,
- ✚ Accesibilidad en el Transporte. - Las personas con discapacidad tienen Derecho a la utilización normal del transporte público,
- ✚ Accesibilidad a la Comunicación. - Las personas con discapacidad tienen Derecho a acceder, de acuerdo a las circunstancias, a la información emitida a través de los medios de comunicación colectiva nacional.

Por lo que es importante que se generen mecanismos para cumplir cabalidad con estos derechos fundamentales por medio de incentivos. Los derechos que se han dado a favor de las personas son personalísimos Intransferibles y forma parte de la existencia misma, los Derechos del hombre XVIII, la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad Los mismos que preceptúa dentro de los principios de igualdad inalienables. El propósito de la presente convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, promover el respeto a su dignidad inherente. Las personas con discapacidades incluyen a todas a aquellos que tengan, deficiencias físicas, mentales, intelectuales, o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diferentes barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

De igual forma dentro de los principios laborales en el artículo 3 se establece;

- a) Respetar la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.
- b) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad
- c) La no discriminación.
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y las condiciones humanas;
- e) La igualdad de oportunidades
- f) La accesibilidad
- g) La igualdad entre hombres y mujeres.

- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y niñas con discapacidad y de su Derecho a prestar su identidad.

Este es el pilar fundamental que rige al sector humano con discapacidad el mismo que carecería de valor y eficacia si nos existiera el compromiso del Estado y los derechos humanos.

2.3.7 Convenios Internacionales.

Para el efecto se han dado normativas que contribuyen a lograr este fin, En nuestro país la ley vigente que legisla las relaciones colectivas de Trabajo es;

- ✚ El Decreto ley 25593 Ley de Relaciones colectivas de Trabajo. Generando un marco de derechos y obligaciones de mantener la ley o el régimen legalmente constituido, cuyo precepto es respetar el orden general de la democracia, en la cual el pensamiento diferente o dirimente no tiene cabida, por lo que es necesario adoptar mecanismos que se encuentran establecidos dentro de la democracia, los derechos políticos y económicos, de inclusión y equidad social, de participación ciudadana y control.
- ✚ España, el procedimiento para el reconocimiento de la discapacidad se regula por Real Decreto 1971/1999, de 24 de diciembre (publicado en BOE de 26 de enero de 2000). Incluye un baremo por "factores sociales", pero falta por desarrollar cuáles son los recursos específicos para el dicho colectivo de Discapacitados con los Factores Sociales. Esta visión se asocia a un modelo médico de la discapacidad.
- ✚ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (abreviadamente LIONDAU), tiene por objeto establecer medidas para garantizar y hacer efectivo el Derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. A estos efectos, se entiende por igualdad de oportunidades la ausencia de discriminación, directa o indirecta, que tenga su causa en una discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social.
- ✚ La Ley 26/2011, de 1 de agosto, adapta la normativa española a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La

discapacidad es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan algunas deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad.

- ✚ La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la ONU en 2006, define de manera genérica a quien posee una o más discapacidades como persona con discapacidad. En ciertos ámbitos, términos como "discapacitados", "ciegos", "sordos", etcétera, aún siendo correctamente empleados, pueden ser considerados despectivos o peyorativos, ya que para algunas personas dichos términos "etiquetan" a quien padece la discapacidad, lo cual interpretan como una forma de discriminación. En esos casos, para evitar conflictos de tipo semántico, es preferible usar las formas personas con discapacidad, personas sordas, personas con movilidad reducida y otros por el estilo, pero siempre anteponiendo "personas" como un prefijo, a fin de hacer énfasis en sus derechos humanos y su Derecho a ser tratados como igual.

2.4 LEGISLACIÓN COMPARADA

2.4.1 Legislación de los Estados Mexicanos.

En el Estado de México se garantiza el Derecho de Igualdad y Equidad Social; “La prohibición de discriminación del artículo 1o., párrafo tercero, se expresa para un número elevado de causas discriminatorias por antonomasia, comenzando por las ya tradicionales como el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, religión y opiniones, y otras no tan tradicionales como condición social o económica, las condiciones de salud, las preferencias (entendemos que las sexuales), el Estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos fundamentales y la igualdad de las personas, tanto de hecho como de Derecho.

La inclusión del tema de la cooperación internacional ha sido un elemento esencial para el logro de los objetivos de la Convención. Se promueve la cooperación internacional entre Estados y organizaciones regionales e internacionales, la sociedad civil y el sector privado. En definitiva, se buscó incluir los distintos componentes de la cooperación internacional y no limitarla a la transferencia de recursos económicos.

La cooperación internacional en los instrumentos internacionales de derechos humanos es un tema todavía ausente en los instrumentos internacionales, excepto algunas referencias indirectas o tangenciales en el artículo 23 del Pacto de.”.

En el Ecuador. - También se reconoce el Derecho de Inclusión y Equidad Social, como un derecho fundamental de los trabajadores con discapacidad, de la misma forma que parte de un orden jerárquico, en los cuales se limita su accionar por medio de parámetros a favor de la actividad laboral de los discapacitados.

2.4.2 Legislación de Chile

La Declaración Universal de los Derechos Humanos prescribe en su artículo 1º que "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente unos con los otros". El artículo siguiente no admite ninguna segregación para ejercer los derechos o libertades que la declaración señala, siendo determinante al expresar: "...sin

distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, o cualquier otra condición". Esta última frase nos permite extender el concepto a quienes sufren alguna discapacidad.

De lo anterior podemos colegir que nace de toda persona, sin distinción alguna, el derecho a la igualdad, entendida por el profesor Máximo Pacheco en su obra "Teoría del Derecho", como la facultad que tiene todo individuo para exigir que se le trate en las mismas condiciones que a los demás que se encuentran en similar situación. Hago notar que se ocupa el término similar y no igual, distingo de gran importancia ya que las condiciones accidentales de una persona van a diferenciarla de otra, pero su esencia nos proporcionará la similitud. Por su parte, el artículo 7° de la Declaración se refiere a este concepto, el que se conecta con la no discriminación: "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". En la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, suscrita en San José de Costa Rica, se reconoce que los derechos esenciales del hombre tienen su fundamento en los atributos de la persona humana, razón por la cual expresa en el preámbulo, se "...justifica una protección internacional". En el artículo 24 se expresa que: "Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley".

En este Marco Jurídico internacional, el Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos, llamado "Protocolo de San Salvador", se refiere, específicamente en su artículo 18, a la "Protección de las Minusválidos" y expresa: "Toda persona afectada por una disminución de sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad. Con tal fin, los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que sean necesarias para ese propósito y en especial a:

a) Ejecutar programas específicos destinados a proporcionar a los minusválidos los recursos y el ambiente necesarios para alcanzar ese objetivo, incluidos programas laborales adecuados a sus posibilidades y que deberán ser libremente aceptados por ellos o por sus representantes legales, en su caso;

b) Proporcionar formación especial a los familiares de los minusválidos a fin de ayudarlos a resolver problemas de convivencia y convertirlos en agentes activos del desarrollo físico, mental y emocional de estos;

c) Incluir, de manera prioritaria en sus planes de desarrollo urbano, la consideración de soluciones a los requerimientos específicos generados por las necesidades de este grupo;

d) Estimular la formación de organizaciones sociales en las que los minusválidos puedan desarrollar una vida plena."

Nuestra legislación positiva recoge y reconoce estos principios; la igualdad en la ley se encontraba ya en el artículo 24 del Reglamento Constitucional de 1812. El artículo 19 N° 2 de la Carta Fundamental de 1980 consagra el principio de la igualdad en la ley, señalando, además, que ni la ley ni autoridad alguna podrá establecer diferencias arbitrarias. En el N° 16 del mismo artículo se establece, en relación a la libertad de Trabajo, que se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, lo que no debe entenderse como un impedimento laboral para la persona disautónoma, sino que la aplicación debe ser exclusivamente restringida a aquellas destrezas afectadas por la discapacidad y que no pueden ser suplidas en un desempeño específico.

En el Ecuador, aún existe un desconocimiento de este derecho fundamental, de los derechos de los discapacitados, el mismo que ha sido limitado a fin de que no exista una anarquía en la cual se exceda o vulnere los derechos fundamentales ni de los trabajadores, o del Estado, es importante destacar que el derecho de los discapacitados dado por nuestro Estado como parte de los derechos Humanos y Fundamentales. Que forman parte de los derechos políticos y económicos muy importante.

2.4.3 Legislación Colombiana.

En Colombia se garantiza el derecho de inclusión social, de las personas con discapacidad "art 1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a

mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Art 2. Inclusión social: Es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad”.

En el Ecuador. - el derecho de Inclusión Social y Económica tiene justificación legal, sindical, de los trabajadores que ejercen su derecho, ya que admite prueba en contrario. Se trata de una regulación que no tiene paralelo en el Derecho Laboral, por lo que, simplemente, es un ejercicio comparativo, y que sólo se explica por la voluntad del legislador para solucionar el conflicto.

CAPITULO III

3.1 CONCLUSIONES

Luego de haber concluido la investigación que he realizado sobre el tema propuesto, he llegado a las siguientes conclusiones:

1. Los derechos de los discapacitados poseen un carácter progresivo, por lo que es una obligación del estado garantizar el cumplimiento eficaz de los derechos de Inclusión Social y Económica dentro de la inclusión y Equidad Laboral.
2. El Contrato Colectivo, es un mecanismo nos y garantía jurídica para garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores discapacitados frente a sus derechos laborales, como porcentajes, sanciones por incumplimiento de sus derechos , y la progresividad dentro de su garantías laborales
3. Los derechos de los Discapacitados, deben ser protegidos, por medio de planes y programas en donde se aplique los preceptos Constitucionales así como las leyes especiales, dentro del contexto laboral deben ser observados tácitamente dentro del Contrato Colectivo.
4. Los derechos humanos y procedimientos establecidos en la norma Constitucional y laboral, la misma que permite el cumplimiento de la de los derechos fundamentales, así como los derechos garantizados a favor del sector de discapacitados, como lo es el derecho de Inclusión y Equidad Social.
5. Los derechos de los discapacitados son de inmediato cumplimiento, y deben ser cumplidos por las personas e institucionalidad del Estado, por lo que es importante se incluyan esto preceptos, y garantías dentro de la contratación colectiva, a fin de garantizar el eficaz cumplimiento, y progresividad de sus derechos de Inclusión, Equidad Económica, y Laboral.

3.2 RECOMENDACIONES.

- 1.** Al presidente Constitucional de la Republica del Ecuador, para que implemente los elementos necesarios dentro del derecho y garantías a favor de los discapacitados como lo es el derecho de Inclusión y Equidad Social y Económica Laboral.
- 2.** A Asociación laboral ecuatoriana para que implemente los mecanismos dentro del Contrato Colectivo, a fin de garantizar los derechos de Inclusión y Equidad laboral, a favor de las personas con discapacidad.
- 3.** A los Discapacitados a fin de que exijan sus derechos fundamentales de Inclusión y Equidad Laboral, dentro de la contratación colectiva, a fin de garantizar la eficacia de sus derechos fundamentales.
- 4.** A los Asambleístas que deben plantear reformas sustanciales dentro de los derechos fundamentales de Inclusión y Equidad Laboral, a favor de los discapacitados, por medio de reformas sustanciales a la contratación colectiva.
- 5.** A las instituciones públicas, semipúblicas y privadas, a fin de que garanticen los derechos de Inclusión y Equidad laboral, de las personas con discapacidad, por medio de la contratación colectiva.

CAPITULO IV

4.1 PROPUESTA DE REFORMA

ASAMBLEA NACIONAL.

RESUELVE;

La Constitución del Ecuador, numeral 3 los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de los derechos humanos, serán de directa aplicación, el Art. 11 del mismo cuerpo legal preceptúa que los derechos fundamentales poseen un carácter progresivo.

La Constitución del Ecuador, señala ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales. Por lo que el Estado garantizar los derechos de las personas con discapacidad, y sus derechos de Inclusión y Equidad Económica Laboral

Que, La Constitución del Ecuador garantiza el derecho de Inclusión y Equidad Laboral a favor de sector de discapacitados, por lo que es importante se lo establezca dentro de la Contratación Colectiva a fin de precautelar los derechos laborales de este sector.

Que, Los derechos de los trabajadores son irrenunciables e imprescriptibles, por consiguiente el Estado reconoce el Derecho de Inclusión y Equidad a favor de este sector, por lo que debe regularse dentro de la Contratación Colectiva, sus estabilidad, número de participación, sanciones por incumplimiento de sus derechos.

Que, El Derecho a Laboral, que garantiza los derechos fundamentales de los trabajadores, por lo que es una obligación del Estado garantizar los derechos establecidos en el Art. Art. 47. Art. 48. Art. 49. Art. 283. Art 284. Art. 326. Art. 34. Art. 325 Art. 224. Y la Ley del Discapacitado.

QUE, en uso de las atribuciones que otorga: el artículo 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, en vigencia, expide la siguiente Ley Reformatoria al Código de Trabajo.

EXPIDE

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO. ART. 224

Art. 224.- “Negociación del contrato colectivo.- Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación”.

AGRÉGUESE.

Art 224 A.- Dentro de la Contratación Colectiva se negociaran los derechos de las personas con discapacidad, de forma obligatoria, en la que se hará constar sus derechos sindicales, de Inclusión y Equidad Laboral, porcentaje mínimo y máximo de trabajadores con discapacidad en una empresa así como los beneficios de ley.

Art. 224 B.- En el Contrato Colectivo se hará Constar las sanciones administrativas por el incumplimiento de los derechos y beneficios dados en el Contrato a favor del trabajador discapacitado.

DISPOSICION TRANSITORIA: que se deroguen todas las leyes que estén en oposición con la presente ley.

DISPOSICION FINAL: Esta ley entrara en vigencia a partir de su publicación en el registro oficial. Dado y firma en la sala de Sesiones de la Honorable Asamblea Nacional de la República del Ecuador, en la capital de Quito, a los.....del mes de.....de.....

f) Presidenta

f) Secretaria

4.2 Fundamentación Jurídica de la Propuesta

La presente tesis se fundamenta, en La Constitución de la Republica del Ecuador, reconoce derechos, económicos, sociales y políticos a favor de las personas con discapacidad, entre los cuales garantiza en el Art. 47.- “El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades.

El Estado garantiza la inclusión por medio de planes y programas. Los mismos que se aplican dentro de la empresa publican, semipública y privada, precautelando la inclusión social política y económica del sector de discapacitados, Art. 48. De la misma forma se establecen incentivos para garantizar los derechos de una vida digna a favor del discapacitado. Art. 49.

Nuestro Estado ha desarrollado nuevos sistemas productivos y económicos, los mismos que parten de una organización jerárquica que parte de nuestra constitución el Art. 283.

La relación obrera patronal, parte de una organización y los fines que persigue el Estado, la misma que parte de una política económica que se fundamenta en los siguientes principios; el Art 284.

Dentro de estas instituciones debe enmarcarse el respeto a los derechos fundamentales, y sobre todo el Estado busca cumplir con la prestación de bienes y servicios públicos, que es un derecho que posee igual jerarquía, y no puede bajo ningún concepto ser menoscabado. Art. 326

El derecho al trabajo a favor del discapacitado esta garantizado por la Constitución, la misma que preceptúa en El Art. 34.

El Estado garantizar la eficacia de aplicación de los principios laborales a favor del discapacitado, por lo es importante que los mismos sean cumplidos a fin de no generar discriminación y vulneración de los derechos y garantías fundamentales a favor de este sector, Art. 325

Contrato Colectivo de Trabajo. Nuestro Código de Trabajo en su Art. 224.

En Ley del Discapacitado.

En la Convenios Internacionales.

- ✚ El Decreto ley 25593 Ley de Relaciones colectivas de trabajo.
- ✚ España, el procedimiento para el reconocimiento de la discapacidad se regula por Real Decreto 1971/1999, de 24 de diciembre (publicado en BOE de 26 de enero de 2000).
- ✚ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad
- ✚ La Ley 26/2011, de 1 de agosto, adapta la normativa española a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- ✚ La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad,² aprobada por la ONU en 2006,

Bibliografía

- Biblioteca de la Corte Provincial de Justicia de Loja, Ley del Banco Ecuatoriano de la Vivienda. Ro. 808 Publicada el 14 de mayo de 1975.
- Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta, Argentina.
- Código de Procedimiento Civil, Ediciones Legales, 2009
- Constitución de la República del Ecuador y Leyes Conexas.- II Edición.- Ediciones Legales.-Quito 1998.
- Diccionario de la Real Academia Española.- XII Edición.- Editorial Espasa Madrid 2001
- Diccionario Enciclopédico Ilustrado.- Editorial Encas.- Ámsterdam 1992.
- García Unda, Gustavo y Sotomayor Unda, Jorge. Derecho Para Todos. Editorial Jurídica, Ecuador, 1999.
- [Http://Www.Editorialjuridica.Pe/&Linkid=1&Usg=Afgjcnl.Books.Pe.Htm](http://Www.Editorialjuridica.Pe/&Linkid=1&Usg=Afgjcnl.Books.Pe.Htm)
- [Http://Www.Lahora.Com.Ec/Judicial/Leydeseguridadsocial.Asp](http://Www.Lahora.Com.Ec/Judicial/Leydeseguridadsocial.Asp) - Ley 2001-55 - R.O. No. 465 - 30 De Noviembre De 2001
- Juan Larrea Holguín, Manual Elemental de Derecho en el Ecuador, Volumen 3 Corporación de Estudios 2000
- Larrea Holguín, J. M. Elemental De Derecho Civil Del Ecuador. Corporación De Estudios Y Publicaciones. Tomo II. Quito-Ecuador. Año 2007.
- Parraguez, L, Derechos Reales Vol. II Falta Completar Cita
- Pérez Ordoñez, Diego, Temas De Derecho Constitucional, Colección Profesional Ecuatoriana, Editorial: Ediciones Legales, Edle S.A. Primera Edición, Octubre 2003,
- Revista Ámbito Jurídico, Editorial Jurídica, Autor: Figueroa, Gonzalo, Edición 193 Año 2005.
- Romero Parducci, Emilio, La Institución Del Patrimonio Familiar En El Derecho Ecuatoriano, Ecuador, 1971.
- Salazar Puente De La Vega, Mercedes, Patrimonio Familiar, Ensayo. Wikipedia.Com.
- Salazar Puente De La Vega, Mercedes, Patrimonio Familiar, Ensayo. Wikipedia.Com
- Treviño Rodríguez, Rosa Nelly, El Patrimonio Familiar ¿Privilegio U Obligación?, Editorial Edersa Madrid, 1990.



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **MAYORGA CAMACHO CRISTIAN EFRAIN**, con C.C: # **0201782380** autor/a del trabajo de titulación: **“DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS PROTEGIDOS POR MEDIO DEL CONTRATO COLECTIVO”** previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 28 de Agosto 2021

f. _____

Nombre: Mayorga Camacho Cristian Efrain

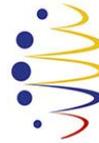
C.C: 0201782380



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA		
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN		
TEMA Y SUBTEMA:	"Derechos Laborales De Las Personas Discapacitadas Protegidos Por Medio Del Contrato Colectivo"	
AUTOR(ES)	Mayorga Camacho Cristian Efraín	
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ab. Rafael Enrique Compte Guerrero	
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas	
CARRERA:	Derecho	
TITULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador	
FECHA DE PUBLICACIÓN:	28 de Agosto del 2021	No. DE PÁGINAS: 38
ÁREAS TEMÁTICAS:	Civil	
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Código del trabajo, Derecho civiles, constitución	
<p>La presente investigación parte de los principios fundamentales que están garantizados en la Constitución de la Republica del Ecuador, la misma que vela por los derechos y principios a favor de los trabajadores con discapacidad; así mismo, garantiza la Inclusión y Equidad a favor de los trabajadores con discapacidad, los cuales, en actualidad gozan de derechos de Inclusión y Equidad Social, dentro del sector productivo y el campo laboral, y por ende deben estar contemplados, dentro de la contratación colectiva como parte de los derechos sindicales.</p> <p>El Estado debe implementar mecanismos de protección de los sectores prioritarios y vulnerables, a fin de garantizar que no se vulneren los derechos, y principios a favor de este sector importante de la sociedad.</p> <p>Todo ciudadano, posee el Derecho a no ser discriminado, y este derecho debe ser garantizado, por el Estado en sus políticas de gobierno, que en el caso de las personas con discapacidad deben ser enfocadas a que este sector sea productivo, que participe activamente en el desarrollo de la economía individual como nacional.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593987654321	E-mail: cristian.mayorga@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Ab. Toscanini Sequeira Paola María, Msc.	
	Teléfono: +593-999570394	
	E-mail: paola.toscanini@cu.ucsg.edu.ec paolats77@hotmail.com	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):		
Nº. DE CLASIFICACIÓN:		
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		