

El Empleo Protegido a favor de las personas con discapacidad en el sector privado ecuatoriano

Protected Employment in favor of people with disabilities in the Ecuadorian private sector.

Autores

Ana Jessenia Arteaga Moreira. <https://orcid.org/0000-0002-9536-3036>
Universidad San Gregorio de Portoviejo, Ecuador.
ajarteaga@sangregorio.edu.ec

Xiomara Marcela Silva Briones. <https://orcid.org/0009-0004-1958-3709>
Universidad San Gregorio de Portoviejo, Ecuador.
xmsilva@sangregorio.edu.ec

Melanie Brigitte Véliz Vergara. <https://orcid.org/0009-0005-4250-4631>
Universidad San Gregorio de Portoviejo, Ecuador
e.mbveliz@sangregorio.edu.ec

Fecha de recibido: 2023-04-21
Fecha de aceptado para publicación: 2023-07-19
Fecha de publicación: 2023-09-30



Resumen

El Empleo Protegido es una de las medidas de acción positiva adoptada con la finalidad de lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad mediante los Centros Especiales de Empleo (CEE). El estudio tuvo como objetivo analizar la implementación del Empleo Protegido como instrumento de acceso al empleo para las personas con discapacidad en el sector privado en el Ecuador. La metodología utilizada fue cualitativa orientada principalmente a la descripción, comprensión, interpretación y justificación de la situación jurídica ecuatoriana, comparada con la doctrina y legislación española y chilena. Los resultados evidenciaron que, en el Ecuador, el mecanismo del Empleo Protegido es aún desconocido y prevalece la cuota de reserva del 4% en el empleo ordinario para personas con discapacidad, lo que lleva a contrataciones meramente cumplidoras de obligaciones legales y no garantiza el trabajo digno. La falta de CEE se atribuye a la ausencia de incentivos tributarios y políticas de inclusión por parte del Estado, limitando así el



desarrollo de la inclusión laboral adecuada tanto en el sector privado como público. Sin embargo, los CEE buscan la integración laboral equitativa de personas con discapacidad, promoviendo su sostenibilidad económica y social mediante el desarrollo de habilidades.

Palabras clave: Empleo Protegido; desarrollo integral; derecho al trabajo; discapacidad; inclusividad.

Abstract

Sheltered Employment is one of the positive action measures adopted in order to achieve the labor inclusion of people with disabilities through the Special Employment Centers (CEE). The objective of the study was to analyze the implementation of Sheltered Employment as an instrument of access to employment for people with disabilities in the private sector in Ecuador. The methodology used was qualitative, oriented mainly to the description, understanding, interpretation and justification of the Ecuadorian legal situation, compared with the Spanish and Chilean doctrine and legislation. The results showed that, in Ecuador, the Sheltered Employment mechanism is still unknown and the reserve quota of 4% prevails in ordinary employment for people with disabilities, which leads to hiring that merely complies with legal obligations and does not guarantee work. worthy. The lack of CEE is attributed to the absence of tax incentives and inclusion policies by the State, thus limiting the development of adequate labor inclusion in both the private and public sectors. However, the EWCs seek the equitable labor integration of people with disabilities, promoting their economic and social sustainability through the development of skills.

Keywords: Sheltered Employment; integral development; right to work; disability; inclusivity.

Introducción

Existe La historia ha demostrado que la discapacidad como tal no siempre fue considerada como una condición que era merecedora de un tratamiento especial y, por ende, de protección por parte del Estado y la legislación (Ríos, 2015). Por el contrario, este grupo humano a atravesado por un largo camino lleno de complejidades. En el análisis de los llamados modelos de tratamiento de la discapacidad, se evidencia como la sociedad en determinado momento histórico ha reaccionado, ayudando a comprender los desafíos superados.

Según la Naciones Unidas de Derechos Humanos (2014), inicialmente existió el Modelo de Prescindencia que consideraba la eliminación de las personas con discapacidad; el Modelo Médico que sugiere su tratamiento y rehabilitación para corregir el “defecto” y finalmente el Modelo Social



que se mantiene en la actualidad, y que ha evolucionado en la búsqueda la real inclusión de este colectivo mediante la creación de políticas incluyentes y en base a un trato digno.

Esta evolución ha permitido que los países consideren a las personas con discapacidad bajo el criterio de igualdad y no discriminación, dejando de tratarlos como sujetos de beneficencia y creando escenarios para su incorporación social y económica, mediante la generación de mecanismos llamados medidas de acción afirmativa que tiendan a su inserción en el mercado laboral en igualdad de condiciones.

Bajo este contexto, la legislación ecuatoriana incorporó el Empleo Protegido en la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) cuando menciona que “se podrán constituir centros especiales de empleo público o privados con sujeción a la ley integrados por al menos un ochenta por ciento (80%) de trabajadores con discapacidad, los mismos que deberán garantizar condiciones adecuadas de trabajo” (art. 49).

Así mismo el Código del Trabajo (2005) hace alusión a las modalidades de empleo que deberían estar reguladas en el país, las cuales son el empleo ordinario, Empleo Protegido y autoempleo, en razón de ello con esta investigación se pretendió responder la siguiente interrogante: ¿Se encuentra o no desarrollada la institución del Empleo Protegido en el Ecuador?

El estudio surge con el propósito de profundizar en el mecanismo del Empleo Protegido como una de las modalidades de empleo creadas para la protección de las personas con discapacidad, y que tiene como fin último su inserción laboral; además este estudio es novedoso y pertinente porque se desarrolla en base a una temática nueva y actual por la trascendencia que tiene la inclusión laboral de las personas con discapacidad que durante mucho tiempo han pertenecido a los grupos históricamente excluidos, pero que actualmente atraviesan por un proceso de reivindicación desde la misma Constitución de la República del Ecuador (2008) cuando manifiesta que “todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos”(art. 11).

El objetivo general de la investigación fue analizar la implementación del Empleo Protegido como instrumento de acceso al empleo para las personas con discapacidad en el sector privado en el Ecuador. Se realizó un análisis exhaustivo de la normativa legal relacionada con las iniciativas vigentes en el ámbito del Empleo Protegido. Este enfoque permitió explorar de manera detallada cómo el Empleo Protegido contribuye significativamente a la inclusión y el bienestar de las personas con discapacidad. Además, se identificó la pertinencia de establecer regulaciones sólidas y adoptar la institución del Empleo Protegido dentro del marco legal ecuatoriano.

Metodología

Se realizó una investigación de carácter cualitativo y descriptivo. La indagación se desarrolló a través del estudio jurídico, documental y analítico, a partir del análisis de fuentes bibliográficas y cuerpos legales de los últimos años que referencian al objeto de estudio. La recolección de datos se fundamentó en el análisis de diversas fuentes, incluyendo normativas legales, análisis de legislación comparada, revisión de jurisprudencia, exploración de la doctrina tanto a nivel nacional como internacional, en el caso de la investigación comparada con la doctrina y legislación española y chilena. Esta metodología permitió lograr los objetivos propuestos de manera efectiva y garantizó un sólido marco teórico con sus subtemas correspondientes.

Así también, se usó como técnica de investigación al Árbol de Problemas. Según los autores Martínez y Fernández (2008) consideran que esta técnica implica generar conceptos innovadores para discernir las potenciales raíces de la disputa, estructurando sistemáticamente un marco que exponga las motivaciones y ramificaciones del asunto de manera ordenada.

Resultados

Del Modelo de Prescendencia al Modelo Social

Para comprender por qué es importante el estudio de este tema y por qué es necesaria su regulación desde el derecho, es necesario conocer cuáles fueron los modelos bajo los cuales se dio tratamiento a las personas con discapacidad en los diferentes momentos históricos hasta el modelo actual.

Al respecto, Velarde (2012) en su artículo “*Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico*” indica que durante la Antigüedad y la Edad Media, la actitud más común hacia la discapacidad era la prescendencia. Ya sea por haber recibido un castigo de los dioses o bien por considerarse que las personas con discapacidad no tenían nada que aportar a la comunidad, se asumía que sus vidas carecían de sentido y que, por lo tanto, no valía la pena que la vivieran.

Palacios (2008) sostiene que a raíz de la condición de castigados e innecesarios que rotulaba a los discapacitados, surgieron dos consecuencias que dieron origen a dos submodelos dentro del Modelo de Prescendencia: el eugenésico y el de marginación. Así, si bien desde ambos submodelos se prescindía de las vidas de los niños discapacitados, en el primero –característico del mundo griego– se optaba por la eliminación del niño dándole muerte; mientras que en el segundo –puesto



en práctica con la introducción y expansión del cristianismo— dicho objetivo se alcanzaba con la separación del recién nacido del núcleo social.

A continuación, surge el Modelo de Médico o Rehabilitador, que a decir de Palacios (2008) se considera la discapacidad exclusivamente como un problema de la persona, directamente ocasionado por una enfermedad, trauma o condición de la salud, que requiere de cuidados médicos prestados por profesionales en forma de tratamiento individual. En consecuencia, el tratamiento de la discapacidad se encuentra encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de la persona, o un cambio en su conducta. La atención sanitaria se considera la materia fundamental, y en el ámbito político, la respuesta principal se brinda mediante políticas de atención a la salud.

Finalmente se abordó el Modelo Social que rige actualmente, y que ha evolucionado la forma de tratamiento de la discapacidad. Pérez Bueno (2010), alude que en este modelo las causas que están en el origen de la discapacidad son sociales, propone que las “soluciones” no deben tener cariz individual respecto de cada persona concreta “afectada”, sino que más bien deben dirigirse a la sociedad. De ahí que, a diferencia del modelo médico que se asienta sobre la rehabilitación de las personas con discapacidad, el modelo social enfatice la rehabilitación de una sociedad, que ha de ser concebida y diseñada para enfrentar las necesidades de todos, gestionando las diferencias e integrando la diversidad.

Este modelo se evidencia en nuestra Constitución de la República del Ecuador (2008) en su título segundo de los Derechos, capítulo tercero de los Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, sección sexta, en su artículo 47 disponga:

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.

Las medidas de acción de afirmativa

Las medidas de acción afirmativa en el caso ecuatoriano constituyen un extenso catálogo, sin embargo, al limitarnos al aspecto netamente laboral tenemos: los ajustes razonables, el empleo

ordinario, Empleo Protegido, empleo con apoyo, las cuotas de reserva y la figura de los trabajadores sustitutos.

En Ecuador la figura más conocida es la cuota de reserva dentro de un empleo ordinario, que consiste en la obligación legal que tienen las empresas públicas y privadas 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; y si tienen más de veinticinco trabajadores deben incorporar al menos al 4% de personas con discapacidad dentro de su plantilla de trabajadores, de no hacerlo, la multa para la empresa puede ascender a diez salarios básicos unificados vigentes.

La autora Alonso (2017) menciona que cuando se habla de empleo ordinario, se hace referencia a los trabajos dentro de empresas, ya sean del sector público o privado, en un contexto laboral convencional, tal como es comúnmente entendido. En este tipo de empresas, existe una obligación de emplear al menos un 4% de trabajadores con discapacidad como parte de su fuerza laboral.

Por su parte, para entender que es el empleo con apoyo, mecanismo de inclusión que tampoco está desarrollado en Ecuador y que será motivo de otra investigación, es necesario profundizar en la definición que consta en Real Decreto Español 870/2007 (2007), donde se que indica:

Una de las medidas que puede favorecer de modo más importante la inserción de las personas con discapacidad severa en el mercado de trabajo ordinario es el empleo con apoyo. Éste consiste en un conjunto de actividades de orientación y acompañamiento individualizado que prestan, en el propio puesto de trabajo, preparadores laborales especializados a los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral que realizan su actividad en empresas normalizadas, del mercado ordinario de trabajo, en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos similares. (párr. 3)

Finalmente, la medida de los trabajadores sustitutos, propia de la legislación ecuatoriana que está regulada en la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) que su artículo 5 dispone:

d) Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte



del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una persona por persona con discapacidad.

Por su parte, en el artículo 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) también se expresa:

Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento.

Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento.

Sin perjuicio de que todas las medidas son válidas y buscan el mismo fin, que es la inclusión laboral de personas con discapacidad, el análisis se ha basado en el mecanismo de Empleo Protegido.

De los organismos internacionales a la legislación nacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia de las Naciones Unidas que promueve el trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, incluyendo las personas con discapacidad, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Conforme a lo mencionado, de la OIT (2008) se comprende que:

Los principales instrumentos de la OIT relativos al derecho de las personas con discapacidad a tener un trabajo digno y a la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad son: el Convenio núm. 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983, y su Recomendación núm. 168. El Convenio núm. 159 ha sido ratificado por 80 países. (p. 6)

Esta organización trabaja por “la promoción del trabajo decente para las personas con discapacidad atendiendo a los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad” (OIT, 2008, p. 6).

La OIT (2008) en el marco del convenio núm. 159 y la recomendación núm. 168 en los que se especifica que:



Este instrumento contribuirá a mejorar las condiciones de vida y la situación de las personas con discapacidad en todo el mundo, tanto en la actualidad como en los próximos años, de este modo el trabajo y el empleo promoverá las oportunidades para que las personas con discapacidad puedan ganarse la vida y obtener un trabajo decente en el mercado laboral. (p. 7)

En virtud de aquello, la Constitución de la República del Ecuador (2008), regula la protección y el fortalecimiento del bienestar socio-laboral de las personas determinando al trabajo como:

Un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo (art. 33).

Se reconoce a las personas con discapacidad los derechos al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas (art. 47).

Así mismo en el Código del Trabajo (2005), ecuatoriano bajo la reforma realizada en septiembre del 2012, ha buscado la inserción laboral de las personas con discapacidad como parte del mejoramiento y bienestar social, y como un derecho que es garantizado para todos los ecuatorianos. Del mismo cuerpo normativo se señala que:

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. (art. 42)

De manera que para el desarrollo de estos principios en el Código del Trabajo (2005) en el se menciona que:

El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, Empleo Protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural. (art. 346).

Del análisis de la legislación ecuatoriana se determina que el Empleo Protegido como tal, solo es mencionado en el Código del Trabajo en la norma antes transcrita. Sin perjuicio de ello, es en la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) que, pese a no referirse de manera directa a la figura



del Empleo Protegido, si establece de forma clara el requisito mínimo para conformar los llamados Centros Especiales de Empleo (CEE), cuando indica que:

Se podrán constituir centros especiales de empleo público o privados con sujeción a la ley integrados por al menos un ochenta por ciento (80%) de trabajadores con discapacidad, los mismos que deberán garantizar condiciones adecuadas de trabajo (art. 49).

El Empleo Protegido: mecanismo de inclusión laboral

Según la Fundación Adecco (2022) el Empleo Protegido está relacionado con una organización establecida exclusivamente para individuos con discapacidad. Por otro lado, plantea Alonso (2017) el autoempleo implica que individuos generen una posición laboral para sí mismos, aportando los recursos financieros requeridos y gestionando sus propias actividades laborales.

Respecto a estos planteamientos, es importante tomar como referencia el manejo que tiene España y Chile en razón del Empleo Protegido. De este modo, Laloma García (2007), manifiesta que:

En la mayoría de países europeos se ha recurrido al Empleo Protegido como un mecanismo de integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral y que la diversidad de los países ha provocado que la generación de este tipo de empleo haya sido diferente en cada uno de ellos, ajustándose a las características y necesidades internas, con lo que es difícil poder realizar un análisis comparativo. (p. 36)

Por otro lado, en Chile según el Mayorga (2018) sobre las políticas públicas que reconocen la inclusión laboral de las personas con discapacidades, se menciona que el Empleo Protegido es en el que el trabajador participa de manera habitual en actividades comerciales, garantizando un salario competitivo y acceso a servicios de crecimiento personal y social que promuevan una integración adecuada en el empleo protegido. Este tipo de empleo implica una inclusión en la comunidad, en la que personas con discapacidad laboran junto a sus pares sin limitaciones, recibiendo apoyo personalizado para asegurar su éxito.

Se evidencia que, tanto en la legislación ecuatoriana como en la doctrina española y chilena, aparece el criterio de fomentar al Empleo Protegido, de manera que sea un instrumento de integración para las personas con discapacidad en el marco de sus oportunidades laborales, y con ello desarrollan su proyecto de vida garantizando su derecho al libre desarrollo de sus capacidades individuales y oportunidades. Sobre el tema manifiesta O'Reilly (2007) que una de las principales

dificultades al tratar de contrastar los ámbitos de Empleo Protegido entre naciones radica en las variadas interpretaciones que cada país realiza en relación a la discapacidad, así como en el umbral mínimo necesario para que un empleado con discapacidad pueda acceder al Empleo Protegido.

En particular, en el contexto ecuatoriano, la Ley Orgánica de Discapacidades (2012), menciona que:

Se podrán constituir centros especiales de empleo público o privados con sujeción a la Ley integrados por al menos un ochenta por ciento (80%) de trabajadores con discapacidad, los mismos que deberán garantizar condiciones adecuadas de trabajo. Para el efecto, las autoridades nacionales competentes en regulación tributaria y los gobiernos autónomos descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros. (art. 49)

Tratándose de los incentivos tributarios, en el Ecuador y de conformidad con el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades (2017) se menciona que “las personas con discapacidad se encuentran exentas del pago de las tasas y/o tarifas por servicios notariales, consulares y de registro civil, identificación y cedula, así como por la obtención de su pasaporte”, (p. 12) pero no determinadamente se expone algo sobre el desarrollo y la regulación de los centros de Empleo Protegido.

Dado estas apreciaciones, el mismo autor antes mencionado Laloma (2007), determina que:

En muchas ocasiones, las posibilidades de mantenimiento de los puestos de trabajo y respecto de la titularidad de los centros promotores del Empleo Protegido se ha constatado que la titularidad pública garantiza la dispersión geográfica de la oferta laboral en Empleo Protegido. Mientras que en países en los que la titularidad es totalmente privada pueden existir regiones en las que se carezca de oferta de Empleo Protegido. (p. 38)

De los países que carecen de oferta de Empleo Protegido, se encuentra Ecuador no dejando de un lado la consideración de que en Latinoamérica existe la ausencia del desarrollo de esta modalidad de trabajo. De acuerdo a lo que la autora Esteves (2020):

A lo largo del tiempo y con el objetivo de atender las problemáticas laborales de la población, desde los años noventa se han desarrollado distintos tipos de programas, planes y leyes de promoción de empleo, que en general gozan de muy buena recepción en la opinión pública, pero determinadamente no existe el incremento del Empleo Protegido tal como lo han desarrollado países de Europa y ciudades de Estados Unidos. (p. 41).



Sin embargo, y a pesar de que Ecuador no cuenta con suficientes CEE, tenemos el caso de la Fundación General Ecuatoriana (2012), que actúa de forma semejante a un CEE. Esta fundación¹ busca “una alternativa de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual, visual, auditiva, física y psicológica que, por su condición, necesitan de atención especial”. (p. 2)

Estos centros ofrecen a sus trabajadores un empleo remunerado y productivo, y a decir de la misma fundación están concebidos para ayudar a las personas con discapacidad a superar barreras y su objetivo último es servir de trampa para la integración de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria, impulsando esta modalidad que es diseñada para aquellas personas con discapacidad que pueden ejercer una actividad profesional.

El objetivo de esta fundación es brindar apoyo y asesoría a las empresas y entidades que tienen la obligación de cumplir con el 4% de inserción de personas con discapacidad en sus nóminas que, en algunos casos, no pueden incorporarlos a su esquema funcional operativo.

De acuerdo a lo que las autoridades de la Fundación General Ecuatoriana (2012) manifiestan los servicios disponibles actualmente a través de este centro son montaje, la colocación de etiquetas y el embalaje de una variedad de productos por parte de empresas que aceptaron el desafío. De este modo, las personas con discapacidad experimentan una sensación de utilidad al contribuir al progreso a nivel individual, familiar y comunitario. Las empresas encuentran una ventaja al contratar, al mantener un nivel constante en la proporción de empleados con discapacidad, asegurando una buena calidad de vida y minimizando la rotación. Esto, a su vez, previene la posibilidad de multas por parte del Ministerio de Trabajo.

Sin embargo, de lo indicado, el caso de la Fundación General Ecuatoriana, es la excepción de la regla, pues no existen en el país otros centros de este tipo, al no considerarse necesario si la empresa ya cumplió con la cuota de reserva. Además, en Ecuador es importante considerar el Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 (Secretaría Nacional de Planificación, 2021), que menciona que:

Uno de sus principales objetivos es combatir toda forma de discriminación y promover una vida libre de violencia, en especial la ejercida contra mujeres, niñez, adolescencia, adultos

¹ Según consta en su página web la Fundación General Ecuatoriana es una Organización No Gubernamental de cooperación al desarrollo, sin fines de lucro que trabaja en el sector de la discapacidad, especialmente la intelectual con la finalidad de lograr la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad, mejorando de esta manera su calidad de vida.

mayores, personas con discapacidad, personas LGBTI+ y todos aquellos en situación de vulnerabilidad. (p. 49)

El mecanismo del Empleo Protegido permite dejar de lado el modelo asistencialista y de beneficencia, brindando a la persona con discapacidad un empleo que le permita desarrollar sus capacidades e integrarse en la sociedad como un ente productivo. De acuerdo a lo que menciona la autora Visier (1998) los programas de Empleo Protegido están extendiéndose en numerosas naciones. Sin importar sus particularidades, están proporcionando una creciente cantidad de oportunidades laborales para individuos con discapacidad que tienen el deseo de trabajar. En el caso ecuatoriano, la figura del Empleo Protegido pese a estar regulada en la ley no se ha desarrollado plenamente, como ocurre por ejemplo en países como España y Chile por citar ejemplos.

Discusión

El Empleo Protegido ha surgido como una herramienta para la inserción laboral y el desarrollo del trabajo digno para las personas con discapacidad garantizando así la igualdad de oportunidades, el desarrollo personal y la participación plena en la vida económica, cultural, social y política mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

El Empleo Protegido como elemento para la inclusión laboral en Ecuador, país de estudio, no se encuentra plenamente desarrollada por lo que su adopción y regularización ha sido opacada por el trabajo ordinario que acoge a un 4% de personas con discapacidad para laborar en instituciones ya sean públicas o privadas. Con ello, y a pesar de que la información relevante sobre el Empleo Protegido es muy limitada. Se analizó la normativa de países como Chile y España los cuales han sido pioneros en desarrollar, adoptar y regular el Empleo Protegido, los cuales pueden servir como referencia para que Ecuador considere este mecanismo de acción afirmativa tanto en su normativa interna como en sus políticas y planes de gobierno, como hemos visto.

En relación con la normativa española queda determinado que el Empleo Protegido es una herramienta de inclusión para que las personas con discapacidad puedan ejercer el derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación, así mismo la normativa chilena en donde se entiende que en el Empleo Protegido se incentiva a las municipalidades a crear, financiar o contribuir establecimientos educacionales



especiales, talleres de capacitación o de trabajo y hogares de protección para personas con discapacidad.

Por otro lado, en la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) en Ecuador, se especifica que se podrán constituir centros especiales de empleo incentivados por las autoridades tributarias y los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), que integren el 80% de trabajadores con discapacidad, sin embargo, existe la carencia de iniciativa por parte de estas autoridades ya que al no generar ordenanzas y políticas desmotivaría al inversor privado a aportar para la creación de estos centros especiales de empleo.

Aunque el Empleo Protegido en Ecuador no se encuentra institucionalizado e íntegramente desarrollado a fin de proporcionar la inclusión necesaria. Sin embargo, se ha logrado alcanzar una figura importante como lo son los CEE los cuales constituyen uno de los pilares clave de las medidas dirigidas a la integración socio-laboral de las personas con discapacidad. Los argumentos a favor se centran en que los CEE contribuyen a reducir la inactividad de las personas con discapacidad, además de proporcionarles un trabajo remunerado, favoreciendo su desarrollo personal y su proyecto de vida.

El mecanismo más común o más popular en el Ecuador es la cuota de reserva del 4% en el empleo ordinario, con ello las empresas al cumplir con esta obligación patronal se evitan la multa de la autoridad administrativa, pero en muchas ocasiones la persona con discapacidad es contratada para realizar una actividad acorde con sus capacidades, sino únicamente como un número para cumplir una obligación patronal, de tal manera que no se garantizaría el trabajo digno que regula la Constitución del Ecuador. La falta de existencia de los CEE, podría estar influenciada porque la ley además de establecer el porcentaje del 80% de trabajadores con discapacidad, también deriva a las autoridades nacionales competentes en regulación tributaria y los gobiernos autónomos descentralizados la responsabilidad de crear incentivos tributarios para impulsar la creación de estos centros.

Al no existir tales incentivos tributarios en el Ecuador, se ha detenido el desarrollo esta institución de empleo y por ello tampoco los GAD's han establecido y creado ordenanzas o resoluciones que permitan la existencia de estos centros especiales, por lo que la ausencia de estas iniciativas hace que la inclusión laboral no se desarrolle plenamente y no se pueda trabajar desde una modalidad de empleo apropiada (Imacaña y Villacrés, 2022).

A pesar que el objeto de estudio se delimita al sector privado indirectamente en esta investigación, también se logró determinar que el sector público tampoco cuenta con estos centros de Empleo Protegido, debido a que el Estado no ha fomentado la creación de una política pública de inclusión que este dirigida de forma directa a la generación de los centros especiales de Empleo Protegido.

Conclusiones

Se pudo determinar que los Centros Especiales de Empleo (CEE), no fomentan el aislamiento de las personas con discapacidad, al contrario, los inserta en una relación laboral de igualdad, cuyo objetivo es propender a que el trabajador con discapacidad sea un ser humano sostenible y sustentable tanto económica como socialmente, de esa forma esta modalidad de empleo se transformaría en un mecanismo apropiado para el desarrollo de las aptitudes y destrezas de las personas con discapacidad.

La institución del Empleo Protegido no está plenamente desarrollada en Ecuador. Aunque existe la obligación legal de reservar un porcentaje de empleo para personas con discapacidad en el sector privado, este enfoque no parece garantizar un trabajo digno y adecuado para estas personas. La falta de incentivos tributarios y políticas de inclusión por parte del Estado han detenido el desarrollo de Centros Especiales de Empleo (CEE), lo que a su vez limita la integración laboral efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad.

Referencias

- Alonso, B. (2017). El empleo protegido y ordinario de los trabajadores con discapacidad: la perspectiva del derecho interno español. *Panorama social*, 26, 57-67. Obtenido de https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/026art05.pdf
- Código del trabajo. (2005, 16 de diciembre). Registro Oficial Suplemento 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador . (2008, 20 de octubre). Registro Oficial 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf



- Esteves, A. (2020). El impacto del covid-19 en el mercado de trabajo de Ecuador. *Mundos Plurales*, 7 (2), 35-41. <https://doi.org/10.17141/mundosplurales.2.2020.4875>.
- Fundación General Ecuatoriana. (2012). *Centros Especializados de Empleo*. <https://n9.cl/jlcg8>
- Fundación Adecco. (2022). *Diferencias entre empleo ordinario y empleo protegido*. <https://fundacionadecco.org/azimut/diferencias-entre-empleo-ordinario-y-empleo-protegido/>
- Laloma García, M. (2007). *Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados. Serie: Telefónica accesible nº 3*. Ediciones Cinca. <https://n9.cl/9xjso>
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012, 25 de septiembre). Registro Oficial Nº 796. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Naciones Unidas de Derechos Humanos. (2014). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Publicaciones de las Naciones Unidas. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- O'Reilly, A. (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad*. Oficina Internacional del Trabajo https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_091966.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_106328.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_830414.pdf
- Secretaría Nacional de Planificación. (2021). *Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025*. https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan-de-Creaci%C3%B3n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado_compressed.pdf
- Ríos, M. I. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *Revista CES Derecho*, 6(2), 46-59. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2145-77192015000200004&script=sci_arttext



Imacaña, S. A. y Villacrés , M. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Sociedad y Tecnología*, 5(51), 170-183. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>

Visier, L. (1998). Relaciones laborales en los sistemas de trabajo protegido. *Revista Internacional del Trabajo*, 117(3), 371-390.

<https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/visier.pdf>