

Daniela Michelle Solis Benavides

**PROPUESTA DE LINEAMIENTOS PARA CONSOLIDAR LA
INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN
EL MERCADO LABORAL ECUATORIANO.**

Trabajo de Conclusión de Carrera (T.C.C.) presentado como requisito parcial para obtención del grado de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador de la Facultad de Derecho y Ciencias de la Educación, especialización mayor en Derecho Internacional Comercial, y especialización menor en Derecho Empresarial.

UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

Guayaquil, 2019


SOLIS, Daniela M. Propuesta de Lineamientos para consolidar la inserción de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral ecuatoriano. Guayaquil: UPACÍFICO, 2019, 65p. Ab. José Francisco Dávila Álvarez (Trabajo de Conclusión de Carrera – T.C.C. presentado a la Facultad de Derecho y Ciencias de la Educación de la Universidad Del Pacífico).

Resumen: El presente estudio, tiene como finalidad formular una Propuesta de lineamientos para que el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad se consolide, desde un enfoque del fortalecimiento del marco jurídico institucional y de la economía ecuatoriana.

Para alcanzar ese objetivo se realizó un análisis jurídico de la legislación normativa nacional e internacional que regula y garantiza el derecho a la inserción laboral de este grupo humano, así como el seguimiento del mercado laboral ecuatoriano, observando el comportamiento de las variables económicas; para determinar porque los resultados del proceso de inserción laboral, desde la implantación de la Ley Orgánica de Discapacidades desde el año 2012 a la presente fecha, no han sido los esperados, en términos de incorporar al mayor número personas con discapacidad en edad económicamente productiva, al mercado laboral ecuatoriano.

La conclusión principal de este trabajo, determina que en el periodo 2012 a 2018, la situación económica del país, se deterioró y en consecuencia, se produjo una reducción del mercado laboral y con ello el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad; habiéndose alcanzado sólo una inserción laboral del 15% del total de personas con discapacidad registradas en el CONADIS a diciembre de 2018, a pesar de todas las acciones y esfuerzos desarrollados en el periodo mencionado por parte del Estado ecuatoriano, las instituciones del sector público y privado; y de haber contado con los recursos públicos para la inversión social.

Palabras claves: Personas con Discapacidad, Inserción Laboral, Mercado Laboral, Derechos.

	ENTREGA DE TRABAJO (CONCLUSIÓN DE CARRERA DE GRADO)	Fecha: 09/07/2015
	PA-FR-67	Versión: 001
		Página: VIII de 1

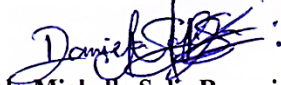
DECLARACIÓN

Al presentar este Trabajo de Conclusión de Carrera como uno de los requisitos previos para la obtención del grado de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador con mención en Derecho Internacional Comercial de la Universidad Del Pacífico, hago entrega del documento digital, a la Biblioteca de la Universidad.

El estudiante certifica estar de acuerdo en que se realice cualquier consulta de este Trabajo de Conclusión de Carrera dentro de las Regulaciones de la Universidad, acorde con lo que dictamina la L.O.E.S. 2010 en su Art. 144.

Conforme a lo expresado, adjunto a la presente, se servirá encontrar cuatro copias digitales de este Trabajo de Conclusión de Carrera para que sean reportados en el Repositorio Nacional conforme lo dispuesto por el SENESCYT.

Para constancia de esta declaración, suscribe



Daniela Michelle Solis Benavides

Estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias de la Educación
Universidad Del Pacífico

Fecha:	Guayaquil, Septiembre del 2019
Título de T.C.C.:	Propuestas de lineamientos para consolidar la inserción de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral ecuatoriano.
Autor:	Daniela Michelle Solis Benavides
Tutor:	Ab. José Francisco Dávila Álvarez
Miembros del Tribunal:	Dra. Martha Cecilia Vallejo Luzuriaga Dr. Carlos Antonio Morales Anchundia Ab. José Manuel Portugal Suárez
Fecha de calificación:	Octubre del 2019

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer principalmente a Dios por estar presente en todo momento en mi vida, por ser mi guía y fortaleza.

A mis queridos padres, por su apoyo y amor incondicional, por haberme dado una formación en valores y principios, enseñándome a tener disciplina, esfuerzo y persistencia en mi diario actuar.

Agradezco por su paciencia, tiempo y dedicación al Ab. José Francisco Dávila, mi maestro y tutor, por sus enseñanzas en mi formación profesional, y en la culminación de este trabajo.

Agradezco con mucho afecto, a cada uno de los Docentes y Colaboradores de la Ilustre Universidad del Pacífico, los cuales me permitieron formarme como profesional y crecer como persona, de manera especial mi gratitud al Dr. Nietzsche Salas Guzmán por sus enseñanzas y sabios consejos en todos estos años de estudio, que serán una guía en mi nueva etapa como profesional.

Gracias a mis demás familiares y amigos por su apoyo, paciencia y aliento. Su fe en mí, me impulsa a seguir trabajando y a cumplir mis metas.

DEDICATORIA

“Nunca sacrifiques tu vida por cualquier cosa! Sacrifica todo por la vida! La vida es el --
objetivo final” - Osho

Dedico este trabajo a mis queridos Padres Alba y Enrique, a mi Hermano Arturo, a mi Abuelita Delia y a mi Tía Mercy, quienes han sido mi apoyo y fortaleza durante todo este proceso, contribuyendo incondicionalmente al logro de esta nueva meta en mi vida. Los amo!

ABSTRACT

The purpose of this study is to propose guidelines for the consolidation of the process of labor insertion of people with disabilities, from a strengthening approach to the institutional legal framework and the Ecuadorian economy. To achieve this objective, it was carried out a legal analysis of the national and international regulatory legislation, that regulates and guarantees the right to the labor insertion of this human group, as well as the monitoring of Ecuador's labor market, observing the behavior of the economic variables; to determine why the results of the job insertion process, since the implementation of the Organic Disability Law from 2012 to the present date, have not been as expected, in terms of incorporating into the Ecuadorian labor market the biggest number of people with disabilities in economically productive age. The main conclusion of this study, determines that in the period 2012 to 2018, the economic situation of the country deteriorated, and consequently there was a reduction of the labor market, and with it the process of labor insertion of people with disabilities; having achieved only a 15% employment insertion of the total number of people with disabilities registered at CONADIS as of December 2018, this despite all the actions and efforts developed during the period mentioned by the Ecuadorian State, the public and private sector institutions, and having had the public resources for social investment.

KEYWORDS:

People with disabilities, Labor insertion, Labor market, Rights.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. LINEAMIENTOS DE FACTIBILIDAD	3
1.1. Planteamiento de Problema	3
1.2. Formulación del Problema.....	3
1.3. Delimitación del Problema	3
1.3.1. Delimitación conceptual.....	4
1.3.2. Delimitación espacial	4
1.3.3. Delimitación temporal.....	4
1.4. Justificación.....	4
1.5. Objetivos	5
1.5.1. Objetivo General	5
1.5.2. Objetivos Específicos.....	5
1.6. Planteamiento de la Hipótesis.....	5
1.7. Variables	6
1.7.1. Variable Independiente	6
1.7.2. Variable Dependiente.....	6
1.8. Metodología.....	6
1.9. Tipos de Investigación.....	6
CAPÍTULO 2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	7
2.1. Marco Teórico	7
2.2. Características del Objeto de Investigación.....	7
2.2.1. Concepto Legal de Discapacidad	7
2.2.2. Causas que originan las Discapacidades	8
2.2.3. Tipo de Discapacidades.....	8
2.2.4. Antecedentes Históricos de la Evolución Normativa Nacional de los Derechos Laborales de las Personas con Discapacidad	9
2.2.5. Análisis Comparativo de los Derechos Laborales de las Personas con discapacidad, contenidos en la Constitución Política de 1998 y la Constitución Vigente.....	10
2.2.6. Antecedentes Históricos que incidieron en la Evolución de la Normativa Internacional de los Derechos Laborales de las Personas con Discapacidad.....	12
2.3. Marco Conceptual.....	14
2.3.1. Definición Conceptual de Términos	14
2.4. Fundamentación Legal: Marco Legal.....	17
2.4.1. Constitución de la República del Ecuador - 2008:.....	17
2.4.2. Instrumentos Internacionales.....	21
2.4.3. Ley Orgánica de Discapacidades	23
2.4.4. Código del Trabajo.....	26
2.4.5. Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades	26

2.4.6. Acuerdo Ministerio de Trabajo:	27
CAPÍTULO 3. FUNDAMENTOS PARA LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL ECUATORIANO.....	28
3.1. Sujetos de la Inserción Laboral	28
3.2. Fundamento Institucional	29
3.3. Porcentaje Legal Obligatorio de la Inclusión Laboral.....	29
3.4. Sanción por incumplimiento del Porcentaje de Inclusión Laboral de las Personas con discapacidad	30
3.5. Verificación del cumplimiento del Porcentaje Obligatorio de Inclusión Laboral.....	31
3.6. Programas y Proyectos de apoyo para la inserción laboral de las Personas con Discapacidad.....	32
3.7. Incentivos para la Inclusión Laboral de las Personas con discapacidad.....	33
3.7.1. Seguridad Jurídica	33
3.7.2. Incentivos Tributarios para la Inclusión Laboral de las Personas con discapacidad en el Ecuador	34
CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE LA ECONOMÍA ECUATORIANA: EL PRODUCTO INTERNO BRUTO (PIB) Y SU RELACIÓN CON EL MERCADO LABORAL	35
4.1. El Producto Interno Bruto (PIB).....	35
4.2. Variaciones del Producto Interno Bruto (PIB)	36
4.3. Variación del Producto Interno Bruto (PIB) per cápita	37
4.4. El Mercado laboral en el Ecuador	39
4.4.1. Variación del Empleo en el Ecuador, Periodo Dic. 2012 y Dic 2018.....	40
4.4.2. Análisis de la Población en Edad de Trabajar (PET), años 2012 y 2018.....	41
4.4.3. Análisis de La Población Económicamente Activa (PEA), período 2012-2018.....	41
4.4.3.1. Análisis de la Población Económicamente Activa (PEA), año 2012.....	41
4.4.3.2. Análisis de Población Económicamente Activa (PEA), año 2018.....	42
4.4.3.3. Análisis del Comportamiento del Mercado Laboral, años 2012 y 2018	42
4.4.4. Análisis Anual: Variación del Empleo en el Ecuador, Periodo Dic.2012 – Dic.2018 ...	44
4.5. Análisis del Mercado Laboral: El Empleo de las Personas con Discapacidad en el Ecuador.....	45
4.5.1. Evolución del Registro de las Personas con Discapacidad	46
4.5.2. Análisis de la Inserción de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral....	47
4.5.2.1. Personas con Discapacidad: Registradas por provincias y laboralmente activas	49
4.5.2.2. Personas con Discapacidad: Registradas por tipo de discapacidad y laboralmente activas.....	50
4.5.2.3. Personas con Discapacidad: Registradas por género de discapacidad y laboralmente activas.....	51
4.5.2.4. Personas con Discapacidad: Registradas por grado de discapacidad y laboralmente activas.....	51

4.6. Limitaciones del Proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad	52
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y PROPUESTA DE LINEAMIENTOS	54
5.1. Conclusiones	54
5.2. Propuesta de Lineamientos	57
BIBLIOGRAFÍA	62

INTRODUCCIÓN

El término Insertar para efectos del presente trabajo de investigación, es hacer que las personas con discapacidad pasen a formar parte del grupo de personas laboralmente activas; esto es incluirlas en el ámbito laboral, social y educativo. La inclusión laboral de las personas con discapacidad, significa ser aceptadas en el mercado del trabajo en igualdad de condiciones, respetándose y cumpliéndose todos sus derechos, adaptando los trabajos a sus capacidades, y garantizándoles el derecho a no ser discriminados por alguna condición que afecte su dignidad como ser humano.

En el desarrollo de los hechos históricos por las reivindicaciones sociales, surge la necesidad de establecer normativamente el reconocimiento de la condición de iguales que poseen todos los seres humanos, como principio universal obligatorio. En la actualidad, a nivel global se ha trabajado perseverantemente por conseguir la aplicación real y efectiva de los derechos de las personas en todo momento; y para ello ahora contamos con la presencia de Organismos especializados en la defensa de los derechos universales de los seres humanos. En materia del trabajo, Ecuador ha ratificado múltiples veces su compromiso con los Organismos Internacionales de Derechos Humanos, acogiendo los principios establecidos del derecho laboral, a favor de las personas con discapacidad; habiéndolas incorporado a su marco jurídico e institucional, compuesto por: la Constitución Política de la República del Ecuador, leyes conexas, reglamentos; y el aporte contributivo realizado con la creación del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS), que entre sus atribuciones están: el formular, regular y controlar la política pública en materia de discapacidades, con el fin de obtener la inclusión plena de este grupo humano en la sociedad.

La legislación ecuatoriana, promulgó en septiembre 25 del 2012, la Ley Orgánica de Discapacidades, que reconoce y garantiza el derecho de las personas con discapacidad al trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas

relativas al empleo. También dispone la mencionada ley, el porcentaje de inclusión laboral, obligatorio para los empleadores que cuenten con un número mínimo de 25 trabajadores, de contratar un mínimo de 4% de personas con discapacidad, en labores acordes a su capacidad, con principios de equidad de género y diversidad de discapacidades, entre otras disposiciones; también se contempla la incorporación de la figura de “los sustitutos”, quienes podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inserción laboral, como medida de acción afirmativa para proteger los derechos de este grupo humano. Cabe destacar, que la existencia de un marco jurídico, que ampara y protege el trabajo institucional de los organismos estatales y los derechos laborales de las personas con discapacidad, de por sí solo, no aseguran el cumplimiento efectivo de este derecho, por lo que surge otros elementos a considerar, siendo estos: la situación económica del país, la evolución de los principales componentes económicos, y el comportamiento del mercado laboral; para conocer los efectos de la aplicación de las medidas afirmativas, implementadas en materia de inclusión laboral en el Ecuador.

El presente trabajo de investigación, propone establecer las razones por las cuales el proceso de inserción laboral a favor de este grupo humano, no fue suficiente, por el reducido número de personas beneficiarias incorporadas por el proceso de inclusión; con el objeto de formular lineamientos, que contribuyan a consolidar la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral ecuatoriano.

CAPÍTULO 1. LINEAMIENTOS DE FACTIBILIDAD

1.1. Planteamiento de Problema

Con la promulgación y puesta en vigencia de la Constitución de la República en el año 2008, así como la creación de la Ley Orgánica de Discapacidades en el año 2012, su Reglamento, y demás leyes conexas de la materia; se configura un nuevo escenario de derechos, para garantizar la inserción laboral de todas las personas con discapacidad, tal como lo dispone la citada Ley Orgánica, contemplando el porcentaje obligatorio de inclusión laboral de las personas con discapacidad y de los trabajadores sustitutos, el establecimiento de las sanciones por incumplimiento, y principalmente la creación del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), Organismo Rector que promueve, ejecuta y coordina las políticas públicas en materia de discapacidades, con las Instituciones del sector público y privado.

Según las cifras publicadas por el Ministerio de Salud Pública del Ecuador, al mes de abril de 2019, las personas con discapacidad registradas ascendían a 460.586, de las cuales, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), reporta que solo 67.482 constan como personas con discapacidad laboralmente activas, lo cual corresponde al 15% del total de personas con discapacidad registradas.

1.2. Formulación del Problema

Por lo antes indicado, cabe preguntarse ¿Por qué razón no se ha conseguido la inserción de todas las personas con discapacidad en el mercado laboral ecuatoriano, a pesar de contar con un marco jurídico, que garantiza el derecho a tener un trabajo remunerado digno?

1.3. Delimitación del Problema

Para poder comprender el entorno en el cual se desarrolla el problema, es necesario saber la delimitación conceptual, espacial y temporal.

1.3.1. Delimitación conceptual

Son los lineamientos para consolidar la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral ecuatoriano.

1.3.2. Delimitación espacial

Es en la República del Ecuador.

1.3.3. Delimitación temporal

La investigación se fundamenta desde la promulgación de la Ley Orgánica de Discapacidades, en el año 2012 hasta el año 2018.

1.4. Justificación

La importancia del presente trabajo de investigación, se fundamenta en que las personas con discapacidad son parte del grupo vulnerable y minoritario de la sociedad, por lo cual requieren de atención prioritaria y especializada, a través de políticas públicas que garanticen eficazmente el cumplimiento real de sus derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador y demás leyes conexas.

A través de la historia, las personas con discapacidad han sido segregadas de la sociedad, de sus derechos a: la educación, salud, al trabajo digno y a desarrollar emprendimientos acorde a su situación. En la actualidad el derecho y los principios universales del trabajo de las personas con discapacidad, se encuentran reconocidos y amparados gracias a la existencia de la legislación normativa nacional y de los instrumentos internacionales de derechos humanos; sin embargo, en la práctica las personas con discapacidad se enfrentan a muchos obstáculos, que les dificultan y en ciertos casos les impiden gozar plenamente de su derecho al trabajo; es decir que el tener una estructura jurídica no garantiza el cumplimiento de los postulados normativos, y consecuentemente los resultados del proceso de inserción laboral no son los deseados.

Por las razones expuestas, el presente trabajo se enfoca fundamentalmente en generar un aporte contributivo, a través del análisis de los postulados normativos y las cifras económicas de los factores incidentes en la evolución del derecho laboral de este grupo humano; para conocer la totalidad de la situación actual, y tomar decisiones que produzcan efectos positivos. El alcanzar el objetivo de incorporar a las personas con discapacidad al mercado laboral de pleno empleo, siempre será de primordial importancia, porque se resolvería uno de los problemas de este segmento minoritario de la población, quienes serían los beneficiarios directos y sus respectivas familias.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Formular propuesta de lineamientos, que contribuyan a consolidar el proceso de inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral ecuatoriano.

1.5.2. Objetivos Específicos

- a) Analizar el marco jurídico que regula el cumplimiento del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.
- b) Analizar el desarrollo de la economía ecuatoriana y su incidencia en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad.
- c) Identificar cuáles son los factores, que impiden que el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad se consolide.

1.6. Planteamiento de la Hipótesis

El deterioro de la economía ecuatoriana, el incumplimiento de las disposiciones legales establecidas, así como las deficiencias en los procedimientos de verificación del cumplimiento de la ley, han ocasionado una inserción laboral de las personas con discapacidad poco eficaz.

1.7. Variables

1.7.1. Variable Independiente

“Propuesta de Lineamientos”

1.7.2. Variable Dependiente

“Consolidar la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral ecuatoriano.”

1.8. Metodología

El método lógico, que se utiliza en el presente trabajo de culminación de carrera es el Método Deductivo, tipo de razonamiento que parte de lo general a lo particular, estudiando y analizando las normas generales para llegar a la determinación y valoración respectiva, del hecho propuesto.

1.9. Tipos de Investigación

Descriptiva: Se estudiaron y analizaron fuentes doctrinarias y normativa jurídica, con la cual determinamos características y rasgos, que configuran la situación y su entorno.

Documental:

a) Se estudiaron y analizaron varias fuentes Bibliográficas, correspondientes a: Los antecedentes históricos que incidieron en la evolución normativa de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

b) Se estudiaron y analizaron varias fuentes estadísticas, correspondientes a: El mercado laboral ecuatoriano, a través del estudio del comportamiento de las variables económicas y los factores componentes del Mercado Laboral, durante el período comprendido entre el año 2012 al año 2018.

Con el desarrollo de esta investigación, se busca obtener conocimientos que contribuyan con la solución del problema planteado.

CAPÍTULO 2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. Marco Teórico

El presente trabajo de investigación sobre la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral ecuatoriano, se fundamenta en la revisión y análisis de los siguientes instrumentos bibliográficos: Los postulados normativos contemplados en: La Constitución de la República del Ecuador; la Ley Orgánica de Discapacidades; el Código de Trabajo y Acuerdos del Ministerio de Trabajo, Declaración Universal de Derechos Humanos, Convenio 159 de la OIT, Protocolo de San Salvador, entre otras leyes conexas.

Se ha considerado como fuente de información y consulta para el estudio, las principales variables de la economía ecuatoriana, como lo son: el Producto Interno Bruto (PIB); el Mercado Laboral y su evolución histórica, las cifras estadísticas publicadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC), su comportamiento y sus resultados por el periodo de los años 2012 – 2018; los informes económicos del Banco Central del Ecuador y las publicaciones de las cifras macroeconómicas publicadas por la Cámara de Comercio de Guayaquil.

Por último, se analizó el material bibliográfico sobre el Plan Nacional de Desarrollo por el periodo de los años 2017-2021, y el Informe de Gestión del Consejo Nacional para la Igualdad de las discapacidades (CONADIS), responsable de un sistema institucional de política pública de planificación, verificación y seguimiento en coordinación con los Organismos públicos, y de otros materiales de artículos publicados en medios de comunicación local.

2.2. Características del Objeto de Investigación

2.2.1. Concepto Legal de Discapacidad

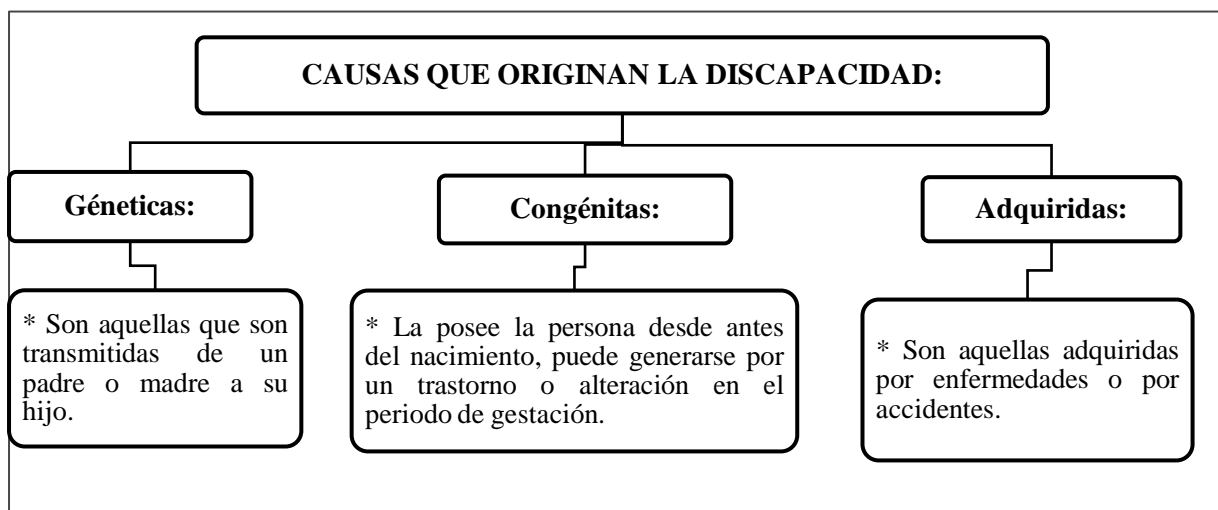
La Ley Orgánica de Discapacidades el Art.6, define: “Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas,

mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que lo hubiere originado, ve restringida permanentemente en al menos en un treinta por ciento (30%) su participación o limitada su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria”. (Asamblea Nacional del Ecuador, Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

2.2.2. Causas que originan las Discapacidades

El Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral, establece las causas que originan la discapacidad, siendo estas:

Figura 1. *Causas que Originan las Discapacidades*



Fuente: (Ministerio de Relaciones Laborales & CONADIS, 2013, p. 8)

Elaborado por: Daniela Solis Benavides

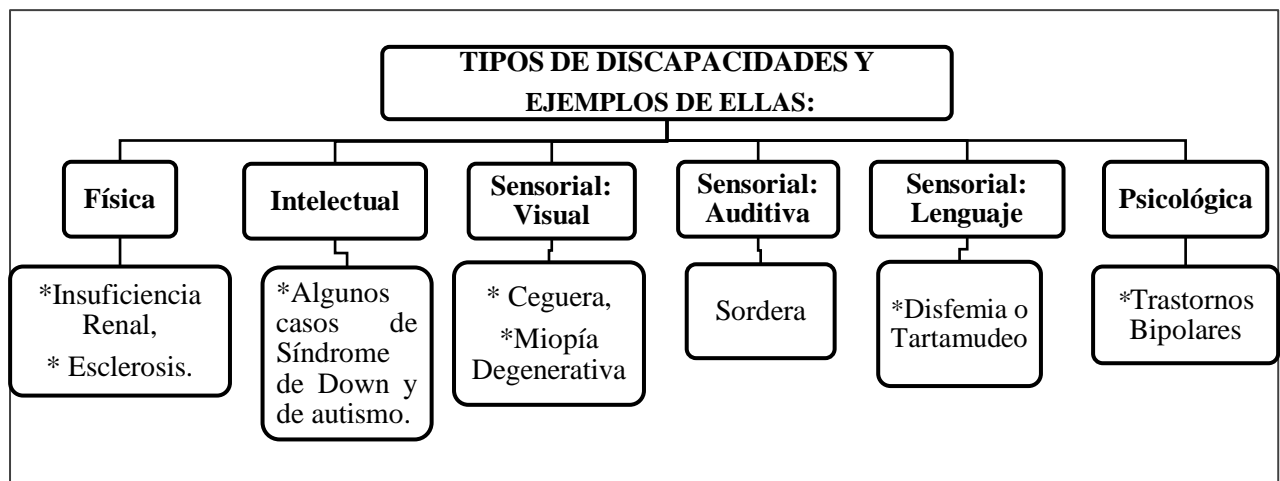
2.2.3. Tipo de Discapacidades

La comprensión conceptual sobre los tipos de discapacidades, es la base para poder comprender cuáles son las fortalezas, destrezas y habilidades que las personas con discapacidad poseen, y ante que obstáculos y dificultades se enfrentan. Existen distintos tipos de discapacidades, que se clasifican según las características estructurales o funcionales que las conforman. Por lo general, se percibe a la discapacidad como algo definitivo, pero en realidad

es una condición que puede ser permanente o temporal, incidiendo de manera diferente en cada persona que la posee.

Según el Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de personas con discapacidad, establece que los tipos de discapacidad reconocidos por el CONADIS son: “Discapacidad: Física, Intelectual, Sensorial: Visual, Auditiva, Lenguaje y Psicológica” (Ministerio de Relaciones Laborales & CONADIS, 2013, pág. 9).

Figura 2. *Tipos de Discapacidades y Ejemplos*



Elaborado por: Daniela Solis Benavides

Fuente: (Ministerio de Relaciones Laborales & CONADIS, 2013, pág. 9)

2.2.4. Antecedentes Históricos de la Evolución Normativa Nacional de los Derechos Laborales de las Personas con Discapacidad

A nivel mundial la República del Ecuador, ha sido uno de los países que han manifestado públicamente su apoyo incondicional, por la lucha constante de hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad, como seres humanos titulares de plenos derechos.

Entre las principales medidas de trabajo que se tomaron, para el reconocimiento y protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, constan las siguientes:

Tabla 1. *Línea Cronológica de los Antecedentes Históricos incidentes en la evolución normativa nacional de los derechos laborales de las personas con discapacidad.*

Año	Antecedentes Históricos
1934	* “Ecuador se adhirió a la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
1940 - 1960	* Creación de las primeras escuelas de educación especial.
1965	* Se aprueba la primera Ley del Ciego.
1973	* Creación del Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional - CONAREP
	* Se crea el beneficio de exoneración de impuestos para la importación de vehículos ortopédicos para personas con discapacidad física.
1982	* Se expide la Ley de Protección del Minusválido que crea la Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido - DINARIM.
	* La DINARIM reemplaza al CONAREP.
1988	* Ecuador ratifica el Convenio 159 de la OIT: Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas).
1989	* Creación de la Comisión Interinstitucional de Análisis de la situación de las Discapacidades en el Ecuador (CIASDE).
1992	* Se publica la Ley 180 sobre Discapacidades, que crea El CONADIS, como entidad autónoma y rectora de las discapacidades en el país.”

Fuente: (Plan Estratégico Institucional del CONADIS, 2018, págs. 7- 8)

Elaborado por: Daniela Solis Benavides

2.2.5. Análisis Comparativo de los Derechos Laborales de las Personas con discapacidad, contenidos en la Constitución Política de 1998 y la Constitución Vigente

En Riobamba el 5 de junio de 1998, la Asamblea Nacional Constituyente aprueba la nueva Constitución Política de la República del Ecuador, por primera vez en la historia de la República aparece en una Carta Magna el término “discapacidad”, y este hace referencia al reconocimiento de los derechos que se le otorga a este grupo. A través del Art. 47 incluían a las personas con discapacidad dentro de la categoría del grupo de personas vulnerables, con derecho a recibir atención prioritaria y especializada por parte del Estado y sus ciudadanos. Así mismo, el artículo 53 se enfocaba en su totalidad sobre los derechos de las personas con discapacidad, inicialmente indicaba que el estado garantizaba los derechos de este grupo

humano y hacia énfasis en que se debían establecer medidas necesarias, para lograr el cumplimiento de sus derechos y entre ellos mencionaban el derecho a: la inserción laboral, la movilización y la comunicación. Cabe recalcar que, al ser la primera vez que se trata sobre los derechos de las personas con discapacidad dentro de la Constitución Política, el texto carece de contenido respecto a todas las implicaciones que abarca el derecho laboral de este grupo humano, al tener de referencia y al ser nuestro país uno de los Estados miembros de los múltiples Instrumentos Internacionales de derechos humanos. Sin embargo, esta situación va a cambiar con la siguiente Carta Magna, la cual se encuentra actualmente vigente.

El 20 de octubre de 2008 en Montecristi, La Asamblea Nacional Constituyente pone en vigencia la Constitución de la República de Ecuador, y con ella podemos apreciar que ha habido una evolución progresista de los derechos, deberes y garantías a favor de las personas con discapacidad, especialmente en el derecho laboral; este compendio jurídico es amplio y detallado, en cuanto al establecimiento de la implementación de medidas afirmativas que sean necesarias aplicar, en búsqueda de obtener la eficaz inclusión de este grupo humano, a través de su participación activa en los distintos ámbitos de la sociedad. Entre las variables que presenta la Carta Magna Vigente, podemos apreciar que dejan de ser un “grupo vulnerable” y en la actualidad son parte del “grupo de atención prioritaria”, esta pequeña variación fue realizada con el objetivo de diferenciar el enfoque del trato que se les otorga. Es necesario recordar que, el derecho laboral de las personas con discapacidad está conformado por varios derechos, que en su conjunto le permiten accionar y desarrollarse plenamente; la Constitución de La República vigente abarca entre ellos, el derecho a: la comunicación alternativa, la accesibilidad sin barreras y la movilización sin obstáculos ni impedimentos.

La Carta Magna vigente presenta un escenario de cambios positivos, ya no solo es reconocida “la inserción laboral”, como lo hizo la anterior Carta Magna, ahora se presentan los derechos de las personas con discapacidad como una dualidad, no solo se trata de ser titular de

este derecho (reconocimiento del derecho), ahora se incorpora “ la garantía” como un elemento esencial, tal como lo describe el Libro Derecho Constitucional: “una garantía es un medio jurídico-institucional que la propia ley señala para hacer posible la vigencia de los derechos y libertades reconocidos y otorgados.” (César Romero, 1976), es decir se busca asegurar el cumplimiento efectivo del ejercicio y goce del derecho laboral de este grupo humano, considerando los obstáculos a los cuales se pueden enfrentar. El escenario constitucional que se plantea es, que el desarrollo del derecho laboral de las personas con discapacidad sea efectuado en igualdad de oportunidades, en un medio asequible y adecuado, sin ningún tipo de barreras discriminatorias, donde se potencialice sus capacidades, desempeñándose realizando actividades productivas, que fortalezcan el crecimiento institucional, y su propio crecimiento personal y profesional, a través de una remuneración equitativa.

2.2.6. Antecedentes Históricos que incidieron en la Evolución de la Normativa Internacional de los Derechos Laborales de las Personas con Discapacidad

En la antigüedad, las personas con discapacidad sufrían de maltratos, abusos, y vivían en un ambiente discriminatorio y excluyente. En el año 1776, se originó el desarrollo de los derechos humanos con la Declaración de los Derechos de Virginia, siendo la fuente de inspiración para el desarrollo de la Revolución Francesa, a partir de la cual se crea la “Declaración de los Derechos del Hombre y Ciudadano” en 1789, cuyo Artículo 1 establece: "Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos" (Asamblea Nacional Constituyente Francesa, 1789). Otro antecedente histórico destacado es la institución del Tratado de Versalles firmado en 1919, el cual puso fin a la primera guerra mundial. En el mismo año se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organismo encargado de regular y supervisar el cumplimiento de los derechos laborales. Con el inicio y desarrollo de la Segunda Guerra Mundial, se terminó la paz a nivel mundial.

El desarrollo de los derechos humanos se consolida con el fin de la Segunda Guerra Mundial y la creación de La Organización de las Naciones Unidas (ONU) el 24 de octubre de 1945; entre las principales funciones de la Organización está “encargarse de mantener la paz, la seguridad internacional y trabajar por la protección de los derechos humanos.” (ONU) Este Organismo se ha caracterizado por brindarle especial atención a los derechos de las personas con discapacidad, con el fin de promover y proteger sus derechos, evitando cualquier tipo de discriminación, a través del desarrollo de los Instrumentos jurídicamente vinculantes; continuando con el desarrollo del derecho de las personas surge en 1948 la Declaración Universal de Derechos Humanos , estableciendo a nivel global el reconocimiento a las personas como seres humanos con derecho inalienables.

A partir de la Declaración Universal de Derechos Humanos, se han implementado acciones concretas en desarrollar los derechos laborales de las personas con discapacidad, como la creación de Instrumentos Internacionales; a continuación, en la Tabla 2 se nombra los principales Instrumentos Internacionales, creados para el establecimiento y protección de este derecho:

Tabla 2. *Línea Cronológica de la Evolución Normativa Internacional de los Derechos Laborales de las Personas con discapacidad, desde la Declaración Universal de Derechos Humanos*

Año	Instrumento Internacional
1948	Declaración Universal de Derechos Humanos - ONU
1958	Convenio 111: sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación - OIT
1969	Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) – OEA
1971	Declaración de los Derechos del Retrasado Mental - ONU
1975	Declaración de los Derechos de los Impedidos - ONU
1983	Convenio 159: Readaptación profesional y el empleo de personas inválidas - OIT
1988	Protocolo de San Salvador - (Protocolo adicional a la CADH) - OEA
1999	Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad - OEA
2006	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad – ONU

Fuente: Tratados Internacionales mencionados.

Elaborado por: Daniela Solis Benavides

Todas estas normas han aportado cada una en la construcción y desarrollo de los derechos de las personas con discapacidad, reconociendo y garantizando sus derechos dentro del contenido de sus postulados, estableciéndose como prioridad la atención y trato especial a este grupo humano, buscando equiparar las oportunidades, la no discriminación, la participación activa e integración a la sociedad, tomando medidas en la creación de políticas públicas, que le otorguen a este grupo humano una vida digna.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Definición Conceptual de Términos

- **CONADIS:** Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.
- **Consolidación:** “Del latín *consolidatio*, es dar consistencia, consolidar y su participio *consolidatus*: consolidación.” (Henri Capitant, 1995, p. 205).
- **Derecho:** “Del latín *directus*: en línea recta, conforme a la regla. Es el conjunto de reglas de conducta socialmente dictadas y sancionadas, que se imponen a los miembros de una sociedad. Ordenamiento jurídico, sistema.” (Henri Capitant, 1995, pág. 280).
- **Deficiencia:** “Es toda pérdida o anormalidad, permanente o temporal, de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.” (OMS, 2001).
- **Desempleados:** “Personas de 15 años o más que, en el periodo de referencia, no estuvieron empleados” (INEC & ENEMDU, 2019, pág. 6).
- **Discapacidad:** “Es toda restricción o ausencia debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen considerado normal para el ser humano.” (OMS, 2001).
- **Discriminación:** “Del latín *discrimen*, es diferencia; del verbo *discriminare* significa separar. Es el tratamiento diferencial por el cual se niegan, bien sea a

individuos, grupos o estados, los derechos o privilegios que se reconocen a otros.”

(Henri Capitant, 1995, p. 280).

- **Empleo Adecuado/Pleno:** “Personas con empleo que, durante la semana perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana, y gozan de los derechos y beneficios sociales.” (INEC & ENEMDU, 2019, pág. 6).
- **Garantía:** “Es un medio jurídico-institucional que la propia ley señala para hacer posible la vigencia de los derechos y libertades reconocidos y otorgados.” (César Romero, 1976).
- **Igualdad:** “Del latín *aequalis* que significa igual. Principio según el cual todos individuos sin distinción de raza, nacimiento, religión, clase social, tienen la misma aptitud jurídica para el régimen, para los cargos y derechos de que la ley establece.” (Henri Capitant, 1995, pág. 440).
- **Inserción Laboral:** “Es un proceso en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo.” (Bisquerra R., 1992).
- **Lineamientos:** “Proviene del término latino *lineamentu*, hace referencia a la delineación, conjunto de órdenes o directivas, programa o plan de acción, conjunto de medidas, normas y objetivos”. (Julián Pérez Porto, 2008).
- **Mercado Laboral:** El libro Información y Orientación para la Inserción Laboral, define al Mercado Laboral como “El entorno en el que se interrelacionan las ofertas de trabajo y las demandas de empleo” (Santomé, 2004, pág. 1).

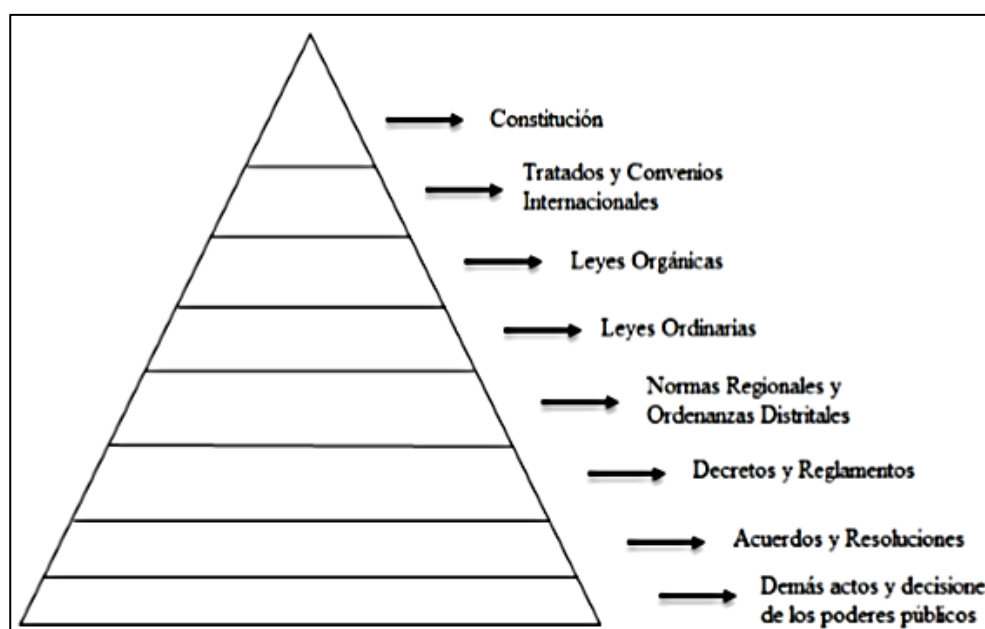
- **Población con Empleo:** “Personas con 15 años o más, que durante la semana se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneración o beneficios.” (INEC & ENEMDU, 2019, p. 5).
- **Población económicamente activa (PEA):** Son las personas de 15 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana o, que no trabajan actualmente pero sí tuvieron trabajo, o la que está disponible para trabajar y busca empleo.” (INEC & ENEMDU, 2019, p. 5).
- **Población económicamente inactiva (PEI):** “Son todas aquellas personas de 15 años y más que no están empleadas, tampoco buscan trabajo y no estaban disponibles para trabajar.” (INEC & ENEMDU, 2019, p. 5).
- **Población en edad de trabajar (PET):** “Comprende a todas las personas de 15 años y más.” (INEC & ENEMDU, 2019, p. 5).
- **Proceso:** “Es una secuencia de pasos dispuesta con algún tipo de lógica, que se enfoca en lograr algún resultado específico; son mecanismos de comportamiento que se diseñan para establecer un orden o eliminar algún tipo de problema.”.
- **Producto Interno Bruto (PIB):** “Es el valor total de la producción de bienes y servicios finales dentro del territorio nacional durante un determinado período, por lo general un año.” (Sistema de Indicadores Sociales del Ecuador (SIISE)).
- **Producto Interno Bruto, Per Cápita:** “Se lo obtiene de dividir el PIB para el monto de la población a una fecha determinada.” (Sistema de Indicadores Sociales del Ecuador (SIISE)).
- **Propuesta:** “Del latín *proposita*, propuesto. Es la Proposición o idea que se manifiesta y ofrece a alguien para un fin.” (Diccionario de la lengua española, 2018).

- **Subempleos:** “Personas con empleo que, durante la semana de referencia percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal, y tienen el deseo y disponibilidad de trabajar.” (INEC & ENEMDU, 2019, pág. 5).

2.4. Fundamentación Legal: Marco Legal

A continuación, se transcriben las disposiciones jurídicas, que sustentan el objeto del estudio, según el orden establecido en la Pirámide de Kelsen:

Figura 3. Pirámide de Kelsen



Fuente: Jurista Hans Kelsen

2.4.1. Constitución de la República del Ecuador - 2008:

En el Título I: Elementos Constitutivos del Estado, Cap. I Principios Fundamentales:

Artículo 3.- “Son deberes primordiales del Estado: **1.-** Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

En el Título II: Derechos, Cap.I Principios de aplicación de los Derechos:

Artículo 11.- “El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos, derechos y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

En el Título II: Derechos, Cap.III Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria:

Artículo 35.- “Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado.” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

En el Título II: Derechos, Cap.III Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, Sección VI Personas con Discapacidad:

Artículo 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 la persona con discapacidad, los derechos a:

5.- El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidad, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

10.- El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.

11. El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

En el Título II: Derechos, Cap.III Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, Sección VI Personas con Discapacidad:

Artículo 48.- “El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: **Numeral 1:** La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica”. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

En el Título II: Derechos, Cap.V Derechos de Participación:

Artículo 66.- “Se reconoce y garantizará a las personas: **Numeral 17.-** El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

En el Título III: Garantías Constitucionales, Cap. II Función Legislativa, Sección II Consejos Nacionales de Igualdad.

Artículo 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. 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.” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

En el Título VI: Régimen de Desarrollo, Cap. VI Trabajo y Producción, Sección III Formas de Trabajo y su Retribución.

Artículo 326.- “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio.”

(Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

En el Título VI: Régimen de Desarrollo, Cap. VI Trabajo y Producción, Sección III

Formas de Trabajo y su Retribución:

Artículo 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.” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Tabla 3. Marco Legal Constitución de la República (2008)

Artículo	Contenido del artículo:
3 # 1	* Garantía del goce de los derechos.
11 #2	* Principio de Igualdad y no Discriminación ante la ley.
	*Establecimiento de medidas de acción afirmativa.
35	* Grupos de atención prioritaria.
47 #5	* Reconocimiento del derecho al Trabajo de las personas con discapacidad.
47 #10	* Eliminación de barreras arquitectónicas.
47 #11	* El acceso a mecanismos y formas de comunicación.
48 #1	* Medidas que aseguren la Inclusión social de las personas con discapacidad.
66 # 17	* "El derecho a la libertad de trabajo".
156	* "Los Consejos Nacionales para la Igualdad.
326 # 2, 4 y 5	* Los Principios del derecho al trabajo.
330	* "Garantía a las Personas con discapacidad, de la inserción y accesibilidad al trabajo.

Fuente: Constitución de la República del Ecuador 2008.

Elaborado por: Daniela Solis Benavides

2.4.2. Instrumentos Internacionales

En materia de los derechos humanos de los Organismos Internacionales, se transcriben algunos de los principios universales sobre el derecho humanos como fundamento al desarrollo del presente trabajo de investigación:

a) Declaración Universal de derechos Humanos. -

Artículo 1.- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.” (ONU, 1948).

Artículo 23.- “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social” (ONU, 1948).

b) Convenio 159: Readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.-

Artículo 7.- “Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias” (OIT, 1983).

c) Protocolo de San Salvador - (Protocolo adicional a la CADH).-

Artículo 6 (Derecho al Trabajo).- Numeral 1. “Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.” (OEA, 1988).

Artículo 7 (Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo).- “Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: **a)** Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción”. (OEA, 1988).

d) Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.-

Artículo 5 (Igualdad y no discriminación).- Numeral 2. “Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.” (ONU, 2006).

Artículo 27 (Trabajo y empleo).-

Numeral 1. “Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; por ello salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- d)** Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- g)** Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.” (ONU, 2006).

Numeral 2. “Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.” (ONU, 2006).

Tabla 4. *Artículos de los Instrumentos Internacionales utilizados en Marco Legal*

Año:	Instrumento Internacional:	Artículo:
1948	Declaración Universal de Derechos Humanos - ONU	Arts. 1 (Derecho a la Igualdad).
		Art.23 (Derecho al Trabajo)
1983	Convenio 159: Readaptación profesional y el empleo de personas inválidas - OIT	Art.7 (Medidas de seguimiento y control)
1988	Protocolo de San Salvador - (Protocolo adicional a la CADH) - OEA	Art.6 (Derecho al Trabajo)
		Art.7 (Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo)
2006	Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad – ONU	Art. 5 # 2 (Igualdad y no discriminación)
		Art.27 #1,2 (Trabajo y empleo): Protección, Garantía del derecho al trabajo, Promover Programas, Oportunidades.

Fuente: Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos

Elaborado por: Daniela Solis Benavides.

2.4.3. Ley Orgánica de Discapacidades

Ley Orgánica de Discapacidades se publica en el Registro Oficial, No. 796. El 25 de septiembre de 2012, para los efectos del presente estudio, se considerará solo las disposiciones legales relacionadas con el objeto del trabajo de investigación, contenidas en la Ley Orgánica de Discapacidad, sobre los siguientes aspectos:

En el Título I Principios y Disposiciones Fundamentales, Cap.I del objeto, ámbito y fines:

Artículo 1. Objeto.- “La presente Ley tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como aquellos que se deriven de las leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural.” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

En el Título II De las Personas con Discapacidad, sus derechos, garantías y beneficios, Cap.II de los Derechos de las Personas con Discapacidad, Sección I de los Derechos:

Artículo 17.- Medidas de acción afirmativa.- “El Estado a través de los organismos competentes, adoptará las medidas de acción afirmativa en el diseño y ejecución de políticas públicas que fueren necesarias para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad que se encontraren en situación de desigualdad.” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

En el Título II, Cap.II de los Derechos de las Personas con Discapacidad, Sección I de los Derechos: Sección V del Trabajo y Capacitación:

Artículo 45.- Derecho al Trabajo.- “Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

En el Título II, Cap.II de los Derechos de las Personas con Discapacidad, Sección I de los Derechos: Sección V del Trabajo y Capacitación:

Artículo 47.- Inclusión Social.- “El empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo del cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

En el Título II, Cap.II de los Derechos de las Personas con Discapacidad, Sección I de los Derechos: Sección V del Trabajo y Capacitación:

Artículo 51.- Estabilidad laboral. - “Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

En el Título II, Cap. II de los Derechos de las Personas con Discapacidad, Sección I de los Derechos: Sección V del Trabajo y Capacitación:

Artículo 53.- Seguimiento y control de la inclusión laboral. - “La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan.

En caso de los sustitutos del porcentaje de inclusión laboral, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social verificará periódicamente el correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a su cargo “ (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

Tabla 5. Estructura de la Ley Orgánica de Discapacidades

Artículo	Contenido del Artículo
1	Objeto de la ley.
17	Medidas de Acción Afirmativa.
45	Derecho al Trabajo.
47	Inclusión Social.
51	Estabilidad laboral.
53	Seguimiento y control de la inclusión laboral

Fuente: (Asamblea Nacional del Ecuador, Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

Elaborado por: Daniela Solis Benavides.

2.4.4. Código del Trabajo

En el Título... (luego del art. 346) Del trabajo para las personas con discapacidad:

Artículo s/n.- “El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad. 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”.
(Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

2.4.5. Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades

Artículo 12.- Inclusión laboral.- “La autoridad nacional encargada de trabajo es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente. Pasarán a formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento.”
(Asamblea Nacional del Ecuador, 2017).

2.4.6. Acuerdo Ministerio de Trabajo:

a) Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-175:

Art. 4.- Obligación del empleador.- “El empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.” (Ministerio de Trabajo, 2018).

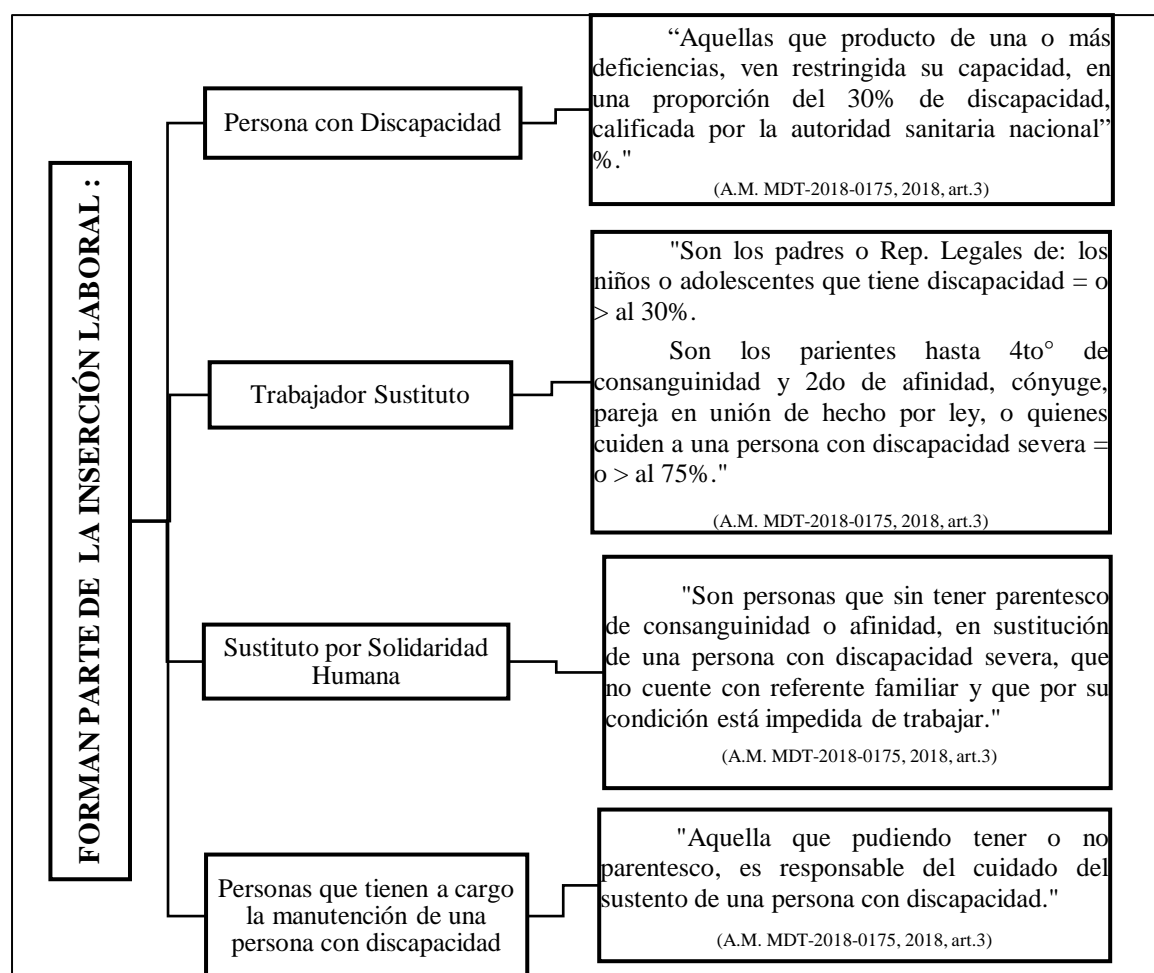
Art. 7.- De los Inspectores del Trabajo. - “Los Inspectores del Trabajo son los encargados de efectuar los procesos de verificación de incumplimiento de la presente norma, utilizando los procedimientos establecidos en los Acuerdos Ministeriales que regulan la aplicación de las inspecciones en los lugares de trabajo.” (Ministerio de Trabajo, 2018).

CAPÍTULO 3. FUNDAMENTOS PARA LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL ECUATORIANO

3.1. Sujetos de la Inserción Laboral

Acorde al Acuerdo Ministerial MDT – 2018 -175, aquellos que pueden formar parte de la inserción laboral de las personas con discapacidad son los siguientes:

Figura 4. *Sujetos de la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad*



Fuente: (Acuerdo Ministerial MDT-2018-0175, 2018), art.3.

Elaborado por: Daniela Solis Benavides

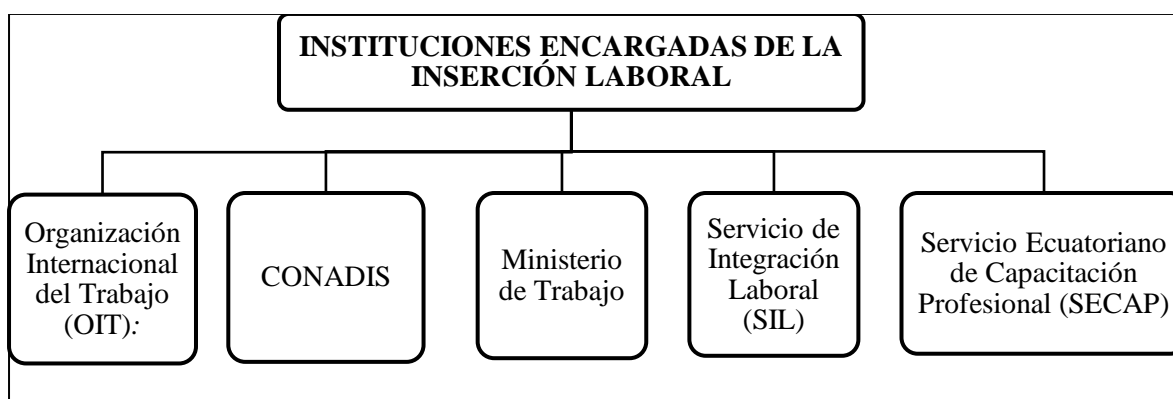
Cabe recalcar el compromiso del gobierno en la creación de las políticas públicas que busquen: prevenir, promover y proteger los derechos de las personas con discapacidad, una

de ellas ha sido la instauración de la figura de los Trabajadores Sustitutos, como una medida garantista de derechos.

3.2. Fundamento Institucional

Las Instituciones gubernamentales e internacionales, que trabajan para conseguir la eficaz Inserción Laboral de las Personas con discapacidad, cumplen un rol protagónico en garantizar los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, como el derecho a un empleo digno. Las principales Instituciones encargadas de la inserción laboral son:

Figura 5. *Instituciones encargadas de la Inserción Laboral de las personas con Discapacidad*



Fuente: Normativa Nacional e Internacional

Elaborado por: Daniela Solis Benavides

3.3. Porcentaje Legal Obligatorio de la Inclusión Laboral

En la (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012), artículo 47, se estipula que “La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores está obligado a contratar, un mínimo del 4% de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades”.

Los postulados normativos contenidos en la legislación conexas, son: La Ley Orgánica de Servicio Público; Código de Trabajo y El Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-175, estipulan el mismo porcentaje de inclusión laboral para las personas con discapacidad.

3.4. Sanción por incumplimiento del Porcentaje de Inclusión Laboral de las Personas con discapacidad

La sanción que reciben los Empleadores por el por incumplimiento del Porcentaje de Inclusión Laboral de las Personas con discapacidad en sus Empresas o Instituciones, se encuentra estipulada en el artículo 8 del Acuerdo Ministerial MDT-2018-175, puesto en vigencia el 09 de agosto del 2018, el contenido de la disposición manifiesta lo siguiente:

En el Sector Privado.-

“El empleador que incumpla con lo dispuesto en este Acuerdo Ministerial, será sancionado conforme el art. 42 #33 inciso 4to del Código del Trabajo, es decir con una multa mensual equivalente a 10 RMBU” (Ministerio de Trabajo, 2018).

En el Sector Público.-

“En el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director Regional del Trabajo, hasta que cumpla la obligación” (Ministerio de Trabajo, 2018).

Mecanismo de Deposito de la multa – Sector Público.-

“Ingresará 50% a las cuentas del Ministerio de Trabajo, y destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control, a través de su Dirección de Grupos Prioritarios; y, el otro 50% al CÓNADIS, para dar cumplimiento a los fines previstos en la Ley Orgánica de Discapacidades.” (Ministerio de Trabajo, 2018).

3.5. Verificación del cumplimiento del Porcentaje Obligatorio de Inclusión

Laboral

El Ministerio de trabajo, efectúa inspecciones para verificar el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de la personas con discapacidad; a través de los Órganos Institucionales de Apoyo como la Inspectoría de Trabajo, el Sistema de Integración Laboral y la Dirección de Grupos de Atención Prioritarios; es sumamente importante que se refuerce la verificación del cumplimiento del porcentaje legal, pues es la única manera de controlar que se estén respetando los derechos de las personas con discapacidad.

Entre las medidas que el gobierno está tomando para controlar el porcentaje de inclusión laboral, en el año 2017 se realiza “La suscripción del Convenio Interinstitucional entre: El Ministerio de Trabajo, La FENEDIF y El CONADIS, para verificar el cumplimiento de la inserción laboral pública y privada, en base al art. 47 de la LOD” (El Telégrafo, 2017); a partir de ello se han efectuado en el año 2018 dos Jornadas de Inspecciones Laborales, de las cuales el Informe del Proceso de Observancia de la Tercera Jornada de Inspecciones Laborales 2018, revela los siguientes resultados:

- “En el proceso 2018, funcionarios del Ministerio de Trabajo en provincias como: Azuay, El Oro y Tungurahua alegaron desconocer el Convenio Tripartito de cooperación interinstitucional, limitando la obtención de información” (Unidad de Observancia, 2018, pág. 17).
- “Respecto a la entrevista a la persona con discapacidad, de 126 empresas inspeccionadas a nivel nacional... tan solo el 53% de los Inspectores cumplieron con ella” (Unidad de Observancia, 2018, pág. 17).
- “Omisión en la verificación del número total del personal de las empresas seleccionadas para la inspección, debido a que varias de ellas no contaban en nómina con el personal suficiente, para el cumplimiento de la ley del 4%” (Unidad de Observancia, 2018, pág. 19).

- “Se encontraba estipulada la visita a alrededor de 500 empresas a nivel nacional, sin embargo, debido a la falta de coordinación por parte de esta entidad rectora con el CONADIS y el SIL, solo se logró la participación en 2 días a 126 empresas” (Unidad de Observancia, 2018, pág. 19).

Como conclusión las acciones de la Tercera Jornada de Inspecciones, descritas en los párrafos precedentes, se desprende que se presentaron muchas falencias por falta de coordinación y planificación del Ministerio del Trabajo, en el proceso de verificación del cumplimiento del porcentaje de inserción laboral en las entidades públicas y empresas del sector privado, conforme lo establece la Ley Orgánica de Discapacidades.

De igual manera, cabe mencionar que, en El Plan Estratégico Institucional del Consejo Nacional Para la Igualdad de Discapacidades, se manifiesta que: “A mayo de 2018 la Dirección de Grupos de Atención Prioritarios del Ministerio de Trabajo, informa que existen 17.046 vacantes disponible en el sector público y privado identificadas bajo el análisis de incumplimiento del 4% como lo determina la ley.” (CONADIS, 2018, pág. 34) , lo cual demuestra que no se está cumpliendo con la disposición legal del porcentaje obligatorio de inclusión laboral de las personas con discapacidad por parte de las entidades públicas y empresas privadas.

3.6. Programas y Proyectos de apoyo para la inserción laboral de las Personas con Discapacidad

El CONADIS, conjuntamente con el trabajo de los Ministerios y las instituciones del Estado, en especial la Vicepresidencia de la República, ha trabajado en la implementación de Programas y Proyectos en beneficio de las personas con discapacidad.

Para los efectos del presente estudio, citaremos aquellos Programas y Proyectos públicos y privados y programas de capacitación, relacionados con la inserción laboral de las

personas con discapacidad, tomados de la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017:

Sector Público.- “Programa, Misión Solidaria Manuela Espejo, Proyecto, Inserción Laboral, Objetivo, Contribuir a la inserción y capacitación laboral de las personas con discapacidad en el cumplimiento del 4% de la ley.” (CONADIS, Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017, 2013, pág. 43)

Sector Privado – Sociedad Civil.- “Proyecto, AECID – COCEMFE, Objetivo, contribución a la inserción laboral de las personas con discapacidad, así como la sensibilización a empresarios a fin de proveer de conocimientos que permitan la formación de espacios amigables para reducir los niveles de deserción laboral.” (CONADIS, Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017, 2013, pág. 46).

3.7. Incentivos para la Inclusión Laboral de las Personas con discapacidad

3.7.1. Seguridad Jurídica

La seguridad jurídica es definida como “la certeza o conocimiento de la legalidad, y por tanto, como previsibilidad de las consecuencias jurídicas que se puedan derivar de una determinada actuación. Esta certeza es entendida como conocimiento cierto del ordenamiento jurídico aplicable y de los intereses que jurídicamente se protegen” (Carlos Gallego Marín, 2012, pág. 77).

Durante la administración del presidente Rafael Correa, se impusieron medidas confiscatorias de la liquidez de las empresas y organismos privados que no estaban contempladas en la legislación nacional, se impusieron contribuciones voluntarias a compañías internacionales como las del sector de la telefónica, se enjuiciaron a los dueños de medios de comunicación y del sector financiero, se influenció en la administración de justicia, entre otras acciones que ocasionaron la inestabilidad en el sector productivo nacional y la desconfianza en los inversionistas nacionales y extranjeros, consecuentemente

las inversiones en este periodo de gobierno, fueron muy ínfimas de parte del sector privado nacional y extranjero, con lo cual afectó el mercado laboral por la falta de creación de nuevas empresas, ampliación de las existentes y de nuevos emprendimientos, todo lo cual se refleja en la falta de oportunidades laborales de plazas de empleo, afectando de esta manera también a las personas con discapacidad, que no pudieron tener acceso al mercado laboral.

3.7.2. Incentivos Tributarios para la Inclusión Laboral de las Personas con discapacidad en el Ecuador

Los beneficios que gozan las empresas en Ecuador, por efectuar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se los denomina “Incentivos Tributarios”, justamente porque son beneficios de carácter tributario, tal como se estipula a continuación:

Según la (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012), en el art. 49 establece la Deducción por inclusión laboral:

“Los empleadores podrán deducir el 150% adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al IESS de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley”.

El contenido de este postulado normativo se encuentra en concordancia con lo estipulado en la Ley de Régimen Tributario Interno (LORTI) en el artículo 10 numeral 9.

Este es el único incentivo de carácter tributario con el que cuentan las Instituciones, al incorporar a una persona con discapacidad, no se han desarrollado ningún otro tipo de incentivo que alienten a los Empleadores a aumentar el número de contratación de este grupo humano.

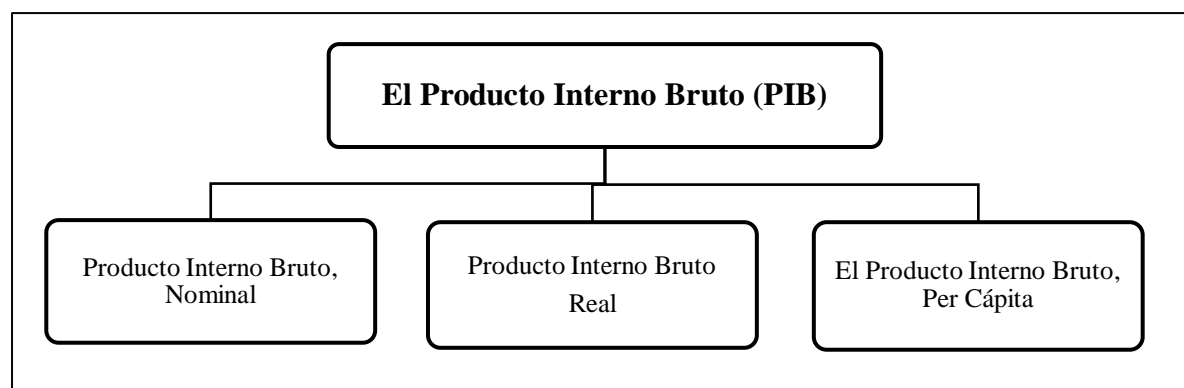
CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE LA ECONOMÍA ECUATORIANA: EL PRODUCTO INTERNO BRUTO (PIB) Y SU RELACIÓN CON EL MERCADO LABORAL

En el presente capítulo, se revisará el comportamiento del PIB en la economía ecuatoriana y su relación con la evolución del mercado laboral ecuatoriano, siendo este el universo de oportunidades, esto es: el mercado laboral para la inserción de las personas con discapacidad. El periodo de análisis es del año 2012 hasta el año 2018.

4.1. El Producto Interno Bruto (PIB)

El Producto Interno Bruto (PIB) es un término macroeconómico, definido por Los Indicadores Sociales del Ecuador: “El PIB es el valor total de la producción de bienes y servicios finales dentro del territorio nacional durante un determinado período, por lo general un año” (Sistema de Indicadores Sociales del Ecuador (SIISE)), y se clasifica de la siguiente manera:

Figura 6. Clasificación del El Producto Interno Bruto (PIB)



Fuente: (Sistema de Indicadores Sociales del Ecuador (SIISE))

Elaborado por: Daniela Solis Benavides

Por consiguiente, para el análisis de la economía del país, en el presente trabajo, se excluirá por razones de extensión en la materia, el estudio de otras variables económicas de gran importancia en el estudio la economía, como por ejemplo las inversiones públicas y privadas, el nivel de endeudamiento del país, etc., concentrándonos para los efectos, en el

comportamiento del PIB., así como en el PIB – per cápita., en la consideración que un aumento del PIB, representa un incremento de la actividad económica y por consiguiente un aumento en el nivel de empleos, en tanto que, una disminución del PIB., reflejará el efecto contrario, esto es menos opciones laborales debido al aumento en el nivel del desempleo.

4.2. Variaciones del Producto Interno Bruto (PIB)

Las cifras publicadas por el Banco Central del Ecuador, y la evolución histórica del PIB., en el Ecuador desde el año 2012 año 2018, se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 6. *Evolución Histórica PIB 2012- 2018*

Año	PIB miles USD 2007 (P. Constantes)	Tasa variación Anual (P. Constante)	Tasa Variación Promedio Anual
2012	\$ 64.362.433,00	5,64%	Años 2012 – 2018 Tasa: 2,43 %
2013	\$ 67.546.128,00	4,95%	
2014	\$ 70.106.048,00	3,79%	
2015	\$ 70.175.852,00	0,10%	
2016	\$ 69.314.410,00	-1,23%	
2017	\$ 70.956.000,00	2,37%	
2018	\$ 71.933.925,00	1,38%	

Fuente: (Banco Central del Ecuador, 2019)

Elaborado por: Daniela Solis Benavides

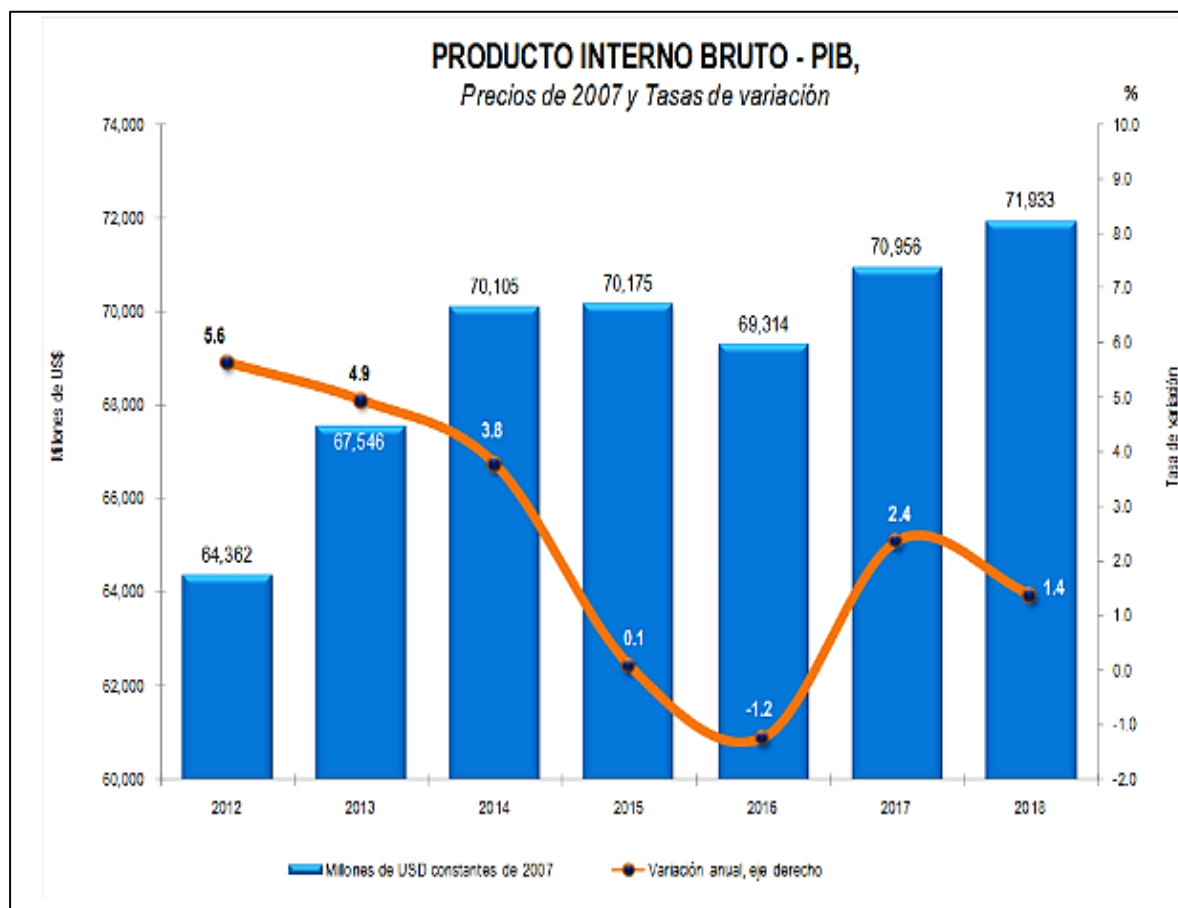
El principio básico utilizado para la interpretación de la evolución de la tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto es: A un mayor desarrollo de la economía, esto es: mientras mayor es la actividad económica, mayor es la demanda de empleo y de oportunidades laborales; lo contrario, esto es, frente a una menor actividad económica, mayor será el desempleo por falta de oportunidades laborales.

La tasa de crecimiento del PIB., tuvo una tendencia decreciente desde el año 2012, hasta llegar al año 2016, con una tasa negativa de crecimiento de -1.2 %; esta reducción del PIB, es producto de la caída del precio del petróleo y las pérdidas como consecuencia del terremoto; para situarse finalmente a diciembre de 2018, en una tasa de crecimiento de 1.4 %,

que representa una ligera recuperación. Este comportamiento demuestra la caída del nivel de producción del país.

El comportamiento del PIB y las tasas de variación anual, a precio constante del año 2007, correspondiente al período de los años 2012 - 2018, es el siguiente:

Figura 7. Comportamiento del PIB y Tasas de variación Anuales



Elaboración y Fuente: (Banco Central del Ecuador, 2019)

4.3. Variación del Producto Interno Bruto (PIB) per cápita

“El PIB per cápita, se lo obtiene de dividir el PIB de un año determinado para el número de habitantes del país” (Sistema de Indicadores Sociales del Ecuador (SIISE)). Su evolución histórica se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 7. Evolución Histórica Anual del PIB per cápita del Ecuador - Años 2000 a 2018

PERIODO: 2000 a 2018						
Años	PIB per cápita	Años	PIB per cápita	Variación PIB per cápita Anual		Variación PIB per Cápita
	En Dólar US. \$		En Dólar US. \$	Nominal	%	
2000	3.663	2001	3.741	78	2%	Años 2000 - 2004 USD. 449. (12%)
2001	3.741	2002	3.827	86	2%	
2002	3.827	2003	3.865	38	1%	
2003	3.865	2004	4.112	247	6%	
2004	4.112	2005	4.258	146	4%	Años 2005 - 2011 USD. 663 (16%)
2005	4.258	2006	4.372	114	3%	
2006	4.372	2007	4.393	21	0%	
2007	4.393	2008	4.596	203	5%	
2008	4.596	2009	4.547	-49	-1%	
2009	4.547	2010	4.633	86	2%	
2010	4.633	2011	4.921	288	6%	
2011	4.921	2012	5.122	201	4%	Años 2013 - 2018 USD. 66 (0%)
2012	5.122	2013	5.295	173	3%	
2013	5.295	2014	5.412	117	2%	
2014	5.412	2015	5.330	- 82	-2%	
2015	5.330	2016	5.176	- 154	-3%	
2016	5.176	2017	5.205	29	1%	
2017	5.205	2018	5.188	- 17	0%	
2018	5.188	2019	sin datos	Sin datos	-	

Fuente: (Banco Mundial, 1990 - 2018)

Elaborado por: Daniela Solis Benavides

Para mayor comprensión de los resultados de la Variación PIB per Cápita, se elabora la siguiente Tabla, clasificando el crecimiento PIB per Cápita por Periodos y Época:

Tabla 8. Evolución PIB per Cápita por Periodos y Época

Periodo	Época	Crecimiento PIB per cápita	% Equivalente
2000 - 2004	Inicio de la Dolarización.	US\$ 449	12%
2005 - 2011	Años previos a la promulgación de la Ley Orgánica de Discapacidades.	US\$ 663	16%
2012 - 2018	A partir de la promulgación de la Ley Orgánica de Discapacidades.	US\$ 66	0%

Fuente: (Banco Mundial, 1990-2018)

Elaborado por: Daniela Solis Benavides

El Producto Interno Bruto, per cápita en el Ecuador, en periodo 2012 a 2018, registra una tasa de crecimiento del 0%, producto de tasas negativas de crecimiento en los años 2014 y 2015, y de una ligera recuperación en el año 2016, y de un nuevo descenso en el año 2017 con una tasa de crecimiento del 0%, con lo cual se evidencia el deterioro del ingreso per cápita en la economía ecuatoriana.

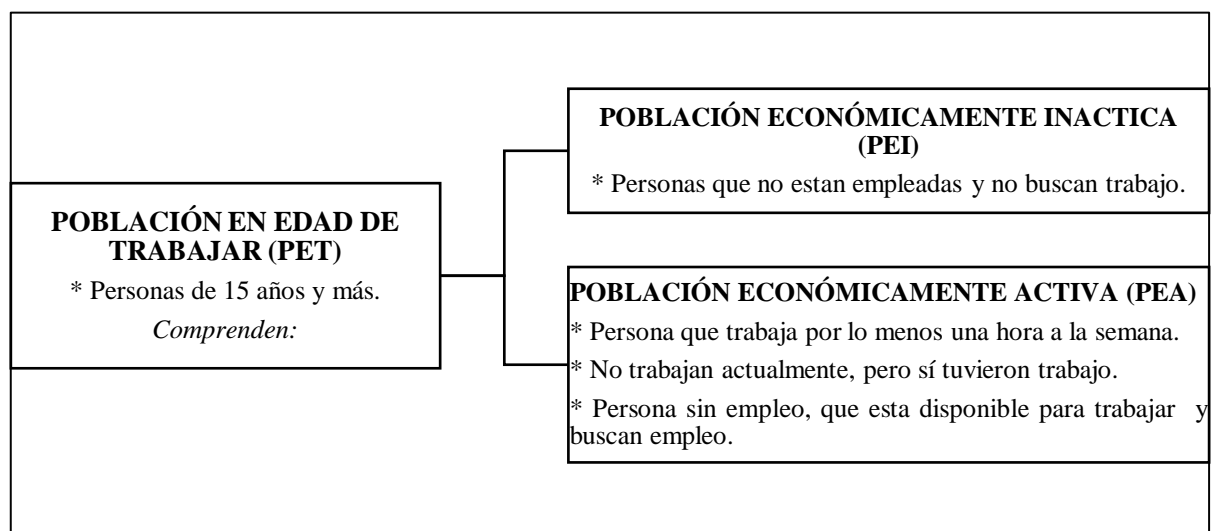
Según el (Banco Mundial, 1990-2018), en su página web se desprende que “el PIB per cápita de Ecuador de USD \$5.188 (año 2018), está por debajo la media de Latinoamérica del PIB per cápita que es de USD \$9.000 dólares”.

4.4. El Mercado laboral en el Ecuador

El libro Información y Orientación para la Inserción Laboral, define al Mercado Laboral como “El entorno en el que se interrelacionan las ofertas de trabajo y las demandas de empleo” (Santomé, 2004, pág. 1).

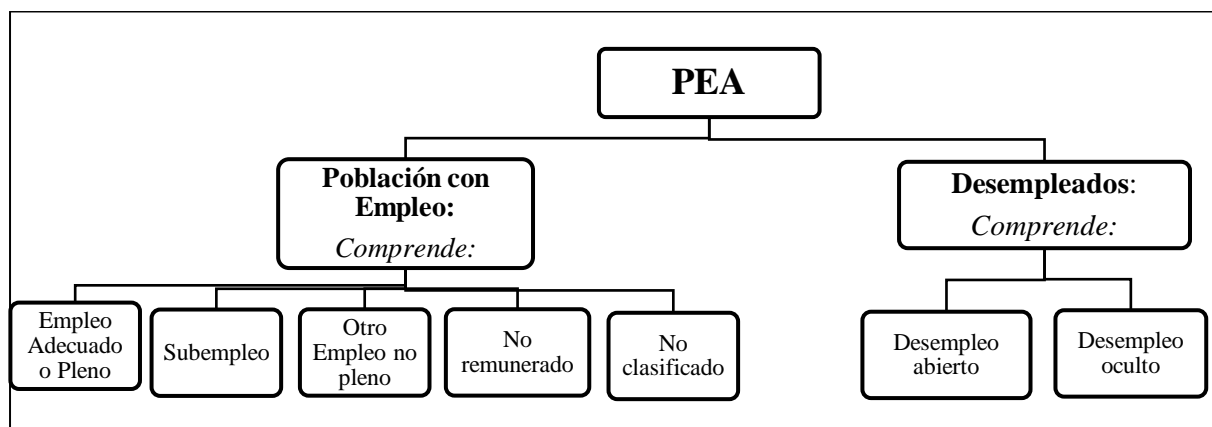
La Estructura conceptual del mercado laboral ecuatoriano, se configura:

Figura 8. Clasificación de la Población en edad de trabajar (PET)



Fuente: (INEC & ENEMDU, 2019, pág. 4)

Elaborado por: Daniela Solis Benavides

Figura 9. Clasificación de la Población económicamente activa (PEA)

Fuente: (INEC & ENEMDU, 2019, pág. 4)

Elaborado por: Daniela Solis Benavides

4.4.1. Variación del Empleo en el Ecuador, Periodo Dic. 2012 y Dic 2018

Composición y variación del Empleo en el Ecuador, de los periodos Dic. 2012 - 2018:

Tabla 9. Composición y Variación del empleo – Población Económicamente Activa (PEA)

Período Dic. 2012 y Dic.2018 (Cifras en Miles de Dólares)						
POBLACIÓN	Dic.2012		Dic.2018		VARIACIONES	
					Nominal	%
Población en Desempleo	276	4%	296	4%	20	7%
Total Desempleo	276	4%	296	4%	20	7%
Con Subempleo	604	9%	1.323	16%	719	119%
Con Empleo No Remunerado	537	8%	798	10%	261	49%
Con Otro Empleo No Pleno	2.019	30%	2.313	29%	294	15%
Con Empleo no Clasificado	147	2%	35	0%	(112)	-76%
Total Empleo Inadecuado	3.307	49%	4.469	56%	1.162	35%
Con Empleo Adecuado/Pleno	3.118	47%	3.262	40%	144	5%
Total Empleo Adecuado	3.118	47%	3.262	40%	144	5%
Población Económicamente Activa (PEA)						
Población en Desempleo (PD)	276	4%	296	4%	(20)	7%
Población con Empleo (PE)	6.425	96%	7.731	96%	1.306	20%
Total Población Económicamente Activa (PEA)	6.701	100%	8.027	100%	1.326	20%
Población en Edad de Trabajar (PET)						
Población Económicamente Activa (PEA)	6.701	62%	8.027	66%	1.326	20%
Población Económicamente Inactiva (PEI)	4.163	38%	4.212	34%	49	1%
Total Población en Edad de Trabajar (PET)	10.864	100%	12.239	100%	1.375	13%

Fuente: (INEC, 2012 - 2018)

Elaborado por: Daniela Solis Benavides

4.4.2. Análisis de la Población en Edad de Trabajar (PET), años 2012 y 2018

De acuerdo a cifras publicadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), la Población en Edad de Trabajar (PET), para los años 2012 y 2018, estuvo conformado de la siguiente manera:

- **El PET a diciembre del año 2012, fue** de 10.8 millones de personas, de la cuales el 62% correspondía a la Población Económicamente Activa (PEA), esto es, 6.7 millones de personas, y la diferencia de 4.1 millones de personas, corresponde a la Población Económicamente Inactiva (PEI), que representa el 38% del (PET)
- **El PET a diciembre del año 2018,** aumentó a 12.2 millones de personas, de lo cual el 66%, corresponde la Población Económicamente Activa, (PEA), equivalentes a 8 millones de personas y la diferencia 4.2 millones de personas corresponden a la Población Económicamente Inactiva (PEI), que representa el 34% del (PET).

Las cifras antes expuestas, nos muestra que en el periodo 2012 -2018, la Población en Edad de Trabajar (PET), creció en un 13%, en tanto que la Población Económicamente Activa (PEA) creció en 20%, y que la Población Económicamente Inactiva, (PEI), creció en 1%, en términos globales.

4.4.3. Análisis de La Población Económicamente Activa (PEA), período 2012-2018

4.4.3.1. Análisis de la Población Económicamente Activa (PEA), año 2012

A diciembre de 2012, la Población Económicamente Activa (PEA) fue de 6.7 millones de personas, de los cuales el 96% corresponde a Población con Empleo (PE), representado en un mercado laboral de 6.4 millones de personas; la diferencia corresponde a la Población en Desempleo (PD), que suman 276 mil personas, que representan el 4% del (PEA).

4.4.3.2. Análisis de Población Económicamente Activa (PEA), año 2018

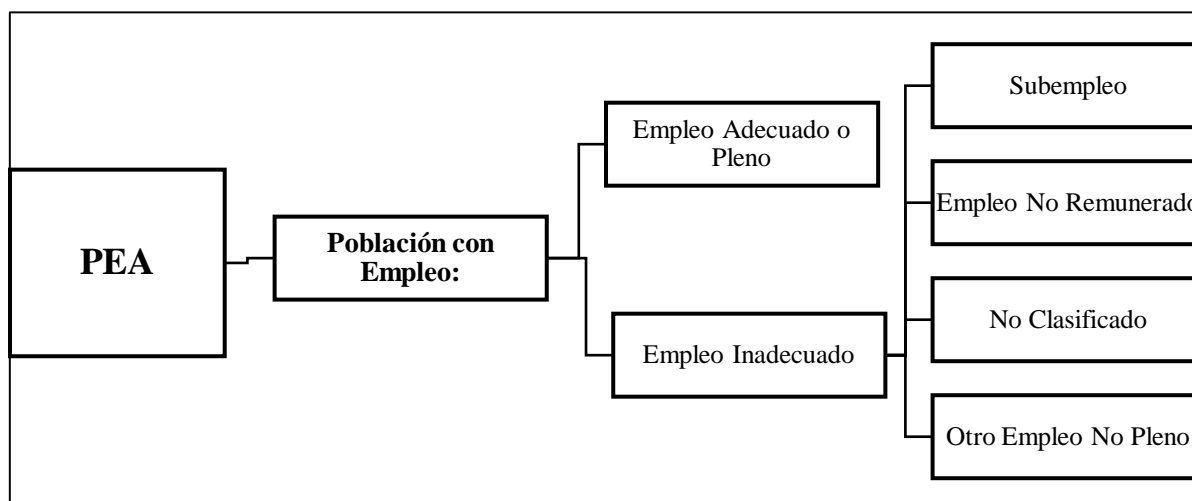
A diciembre del año 2018, la Población Económicamente Activa (PEA), estaba conformada por 8 millones de personas, de las cuales, 7.7 millones de personas corresponden a población con empleo, que representan el 96% del (PEA), y la diferencia de 296 mil personas constituyen la población con desempleo, que corresponden el 4% del (PEA). La variación del (PEA) entre diciembre de 2012 a diciembre de 2018, fue del 20%.

4.4.3.3. Análisis del Comportamiento del Mercado Laboral, años 2012 y 2018

Se va a efectuar este análisis utilizando las cifras del mercado laboral ecuatoriano, publicadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC), que constan en la Tabla No. 9 “Composición y Variación del empleo en el Ecuador – PEA”, en el periodo de diciembre de 2012 – 2018.

Para efectos de análisis del siguiente trabajo de investigación, se ha considerado la conformación del Empleo Inadecuado, de la siguiente manera:

Figura 10. *Clasificación del Empleo Inadecuado*



Fuente: (INEC & ENEMDU, 2019)

Elaborado por: Daniela Solis Benavides

La composición y variación de las distintas categorías del empleo en el Ecuador, por el período 2012 - 2018, es como sigue:

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA.- Creció en un 20% a diciembre de 2018, respecto de diciembre de 2012.

PEA – POBLACIÓN CON EMPLEO:

Empleo Adecuado o Pleno. - A diciembre de 2018, representó el 41% de la Población Económicamente Activa, y su variación con relación a diciembre de 2012, fue del 5%.

PEA - Empleo Inadecuado. - A diciembre de 2018, representó el 56% de la Población Económicamente Activa, y su variación con relación a diciembre de 2012, fue del 35%.

PEA – Desempleo: A diciembre de 2018, se mantuvo en un 4% de la Población Económicamente Activa, y su variación con relación a diciembre de 2012, fue 7 %.

Las categorías individuales de mayor crecimiento fueron:

El Subempleo: Con un crecimiento del 119%, desde diciembre del 2012 a diciembre de 2018.

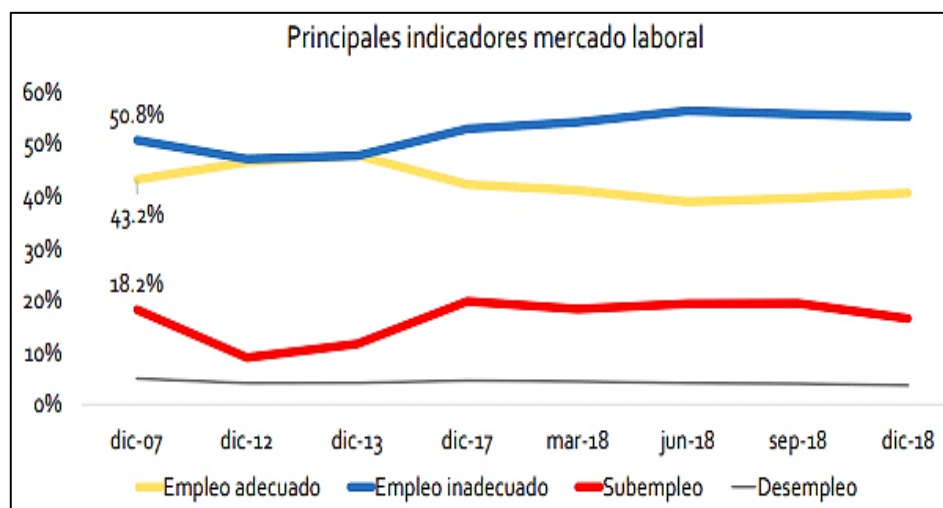
Empleo no Remunerado: Con un crecimiento del 49%, desde diciembre del 2012 a diciembre de 2018.

Otro Empleo no Pleno: Tuvo un crecimiento del 15%, desde diciembre del 2012 a diciembre de 2018.

La categoría individual de decrecimiento fue:

Empleo no Clasificado: Disminuyó en el 76%, desde diciembre del 2012 a diciembre de 2018.

Las cifras analizadas presentan un irregular comportamiento de las variables, que conforman el mercado laboral, evidenciándose un crecimiento del empleo inadecuado y una reducción del empleo adecuado o pleno (formal).

Figura 11. Evolución gráfica de los Principales Indicadores del Mercado Laboral

Fuente: (Cámara de Comercio de Guayaquil, 2019, pág. 11)

Elaborado: Cámara de Comercio, Guayaquil.

La estructura del mercado laboral ecuatoriano, donde predomina el empleo inadecuado por sobre el empleo adecuado, reduce considerablemente las opciones de empleo pleno disponibles para la inserción laboral, de las cual forman parte las personas con discapacidad.

4.4.4. Análisis Anual: Variación del Empleo en el Ecuador, Periodo Dic.2012 – Dic.2018

La variación anual del empleo, que conforman la Población Económicamente Activa (PEA), por el periodo de diciembre de 2012 a diciembre de 2018, fue la siguiente:

Tabla 10. PEA: Variación Anual del Empleo en el Ecuador, 2012 - 2018

Período Dic.2012 -Dic. 2018 (Cifras en Miles)							
POBLACIÓN	Dic.2012	Dic.2013	Dic.2014	Dic.2015	Dic.2016	Dic.2017	Dic.2018
Población en Desempleo	276	288	274	358	410	373	296
TOTAL DESEMPLEO	276	288	274	358	411	374	296
Con Subempleo	604	809	925	1.050	1.564	1.602	1.323
Con Empleo No Remunerado	537	493	508	574	660	728	798
Con Otro Empleo No Pleno	2.019	2.019	1.925	1.981	1.979	1.951	2.313
Con Empleo no Clasificado	147	15	17	48	17	14	35
TOTAL EMPLEO INADECUADO	3.307	3.336	3.375	3.653	4.220	4.295	4.469

Con Empleo Adecuado / Pleno	3.118	3.328	3.545	3.487	3.243	3.417	3.262
TOTAL EMPLEO ADECUADO	3.118	3.328	3.545	3.487	3.243	3.417	3.262
Población en Desempleo (PD)	(276)	(288)	(274)	(358)	(411)	(374)	(296)
Población con Empleo (PE)	6.425	6.664	6.920	7.140	7.463	7.712	7.731
Población Económicamente Activa (PEA)	6.701	6.952	7.194	7.498	7.874	8.086	8.027
Población Económicamente Activa (PEA)	6.701	6.952	7.194	7.498	7.874	8.086	8.027
Población Económicamente Inactiva (PEI)	4.163	4.247	3.964	3.900	3.822	3.851	4.212
Población en Edad de Trabajar (PET)	10.864	11.199	11.158	11.398	11.696	11.937	12.239

Fuente: (INEC & ENEMDU, 2019)

Elaborado por: Daniela Solís Benavides

Estudiando la información contenida en la **Tabla 10**, sobre la “Composición y variación anual del empleo en el Ecuador”, correspondiente al análisis de las cifras que presenta el mercado laboral al inicio del año 2012: fecha de expedición de la Ley Orgánica de Discapacidades, y al final del año 2018: corte del presente trabajo, a diferencia de la información contenida en la Tabla 9, que solo analiza la Composición y Variación del empleo en el Ecuador en el año 2012 y del año 2018 individualmente; el resultado que se obtiene es el mismo, es decir, que hay un incremento del empleo inadecuado, contrariamente con el resultado del empleo adecuado (formal) en el mercado laboral ecuatoriano, que registra un crecimiento mínimo.

4.5. Análisis del Mercado Laboral: El Empleo de las Personas con Discapacidad en el Ecuador

En este segmento se va a efectuar un análisis del comportamiento de la inserción laboral de las personas con discapacidad, en el período de los años 2012 al 2018.

4.5.1. Evolución del Registro de las Personas con Discapacidad

Las cifras históricas del Ministerio de Salud Pública, reflejan la evolución de las personas con discapacidad registradas, que se incluyen en la siguiente tabla:

Tabla 11. *Evolución Anual del Registro de las Personas con Discapacidad en el Ecuador*

Personas con Discapacidad				Variación
Años	Registradas	Años	Registradas	
1997	7.293	1998	3.783	-3.510
1998	3.783	1999	9.664	5.881
1999	9.664	2000	4.011	-5.653
2000	4.011	2001	3.191	-820
2001	3.191	2002	5.333	2.142
2002	5.333	2003	6.929	1.596
2003	6.929	2004	7.658	729
2004	7.658	2005	7.795	137
2005	7.795	2006	9.755	1.960
2006	9.755	2007	26.711	16.956
2007	26.711	2008	32.045	5.334
2008	32.045	2009	33.184	1.139
2009	33.184	2010	60.990	27.806
2010	60.990	2011	42.164	-18.826
2011	42.164	2012	34.187	-7.977
2012	34.187	2013	25.572	-8.615
2013	25.572	2014	31.088	5.515
2014	31.088	2015	23.475	-7.613
2015	23.475	2016	21.287	-2.188
2016	21.287	2017	26.438	5.151
2017	26.438	2018	38.033	11.595
2018	38.033(*)	-	0	-
Total de Registros	460.586	-	-	-

(*) incluye alcance registros hasta abr.2019.

Fuente: (Ministerio de Salud, periodo 1997 - 2018)

Elaborado por: Daniela Solis Benavides

Tabla 12. *Cálculo del Promedio de Registro Periodo: 2012 a 2018*

Cálculo del Promedio de Registro, Periodo: 2005 a 2018	
2005 a 2011	212,644
Número de años:	7
Promedio de Variación:	30,378
<hr/>	
2012 a 2018	195,323
Número de años:	7
Promedio de Variación:	27,903

Fuente: (Ministerio de Salud, periodo 1997 - 2018)

Elaborado por: Daniela Solis Benavides

Se observa una disminución en el número de registros de personas con discapacidad, desde el año 2011, es decir desde antes de la puesta en vigencia de la nueva Ley Orgánica de Discapacidades en el año 2012, y posterior a ella, también se observa una disminución en el número de registros en varios años subsiguientes.

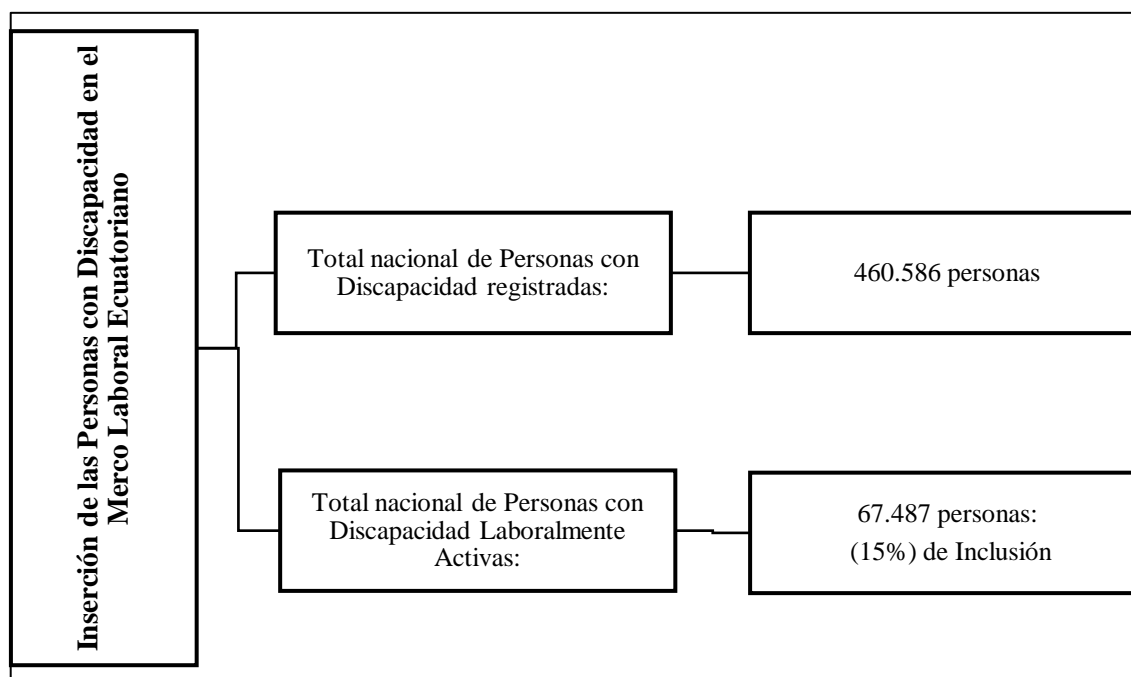
Teniendo como referencia el comportamiento el Mercado Laboral en el Ecuador, descrito en los párrafos precedentes, se analizará la situación laboral de las personas con discapacidad hasta diciembre de 2018, entre las personas registradas y las que están laboralmente activas, esto es, las incorporadas al mercado laboral ecuatoriano, según las clasificaciones establecidas por el CONADIS.

4.5.2. Análisis de la Inserción de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral

De la información que se desprende en la Figura # 12 establece, que al mes de abril 2019, solo el 15% de las personas con discapacidad han sido insertadas en el mercado laboral ecuatoriano.

Figura12. *Inserción de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Ecuatoriano-*

Al mes de abril 2019



Fuente: (CONADIS, 2019) , (IESS, 2019)

Elaborado por: Daniela Solis Benavides

Las distintas clasificaciones de las Personas con discapacidad laboralmente activas son: por Provincias; por Tipos; por Género y por grados.

4.5.2.1. Personas con Discapacidad: Registradas por provincias y laboralmente activas

Tabla 13. *Personas con Discapacidad: Registradas por Provincias y Laboralmente Activas.*

AL MES DE ABRIL DEL 2019						
REGISTRADAS			LABORALMENTE ACTIVAS			PARTICIPACIÓN
Por Provincias	Cantidad	Porcentaje	Por Provincias	Cantidad	Porcentaje	Reg./Act.
Carchi	4.955	1,08%	Carchi	675	1%	14%
Esmeraldas	15.269	3,32%	Esmeraldas	1.350	2%	9%
Imbabura	13.002	2,82%	Imbabura	2.025	3%	16%
Sucumbíos	5.776	1,25%	Sucumbíos	675	1%	12%
Pichincha	72.431	15,73%	Pichincha	17.547	26%	24%
S.D.Tsáchilas	12.697	2,76%	S.D.Tsáchilas	1.350	2%	11%
Manabí	46.914	10,19%	Manabí	4.724	7%	10%
Cotopaxi	11.301	2,45%	Cotopaxi	1.350	2%	12%
Napo	3.990	0,87%	Napo	337	1%	8%
Orellana	6.303	1,37%	Orellana	675	1%	11%
Tungurahua	13.299	2,89%	Tungurahua	1.350	2%	10%
Los Ríos	22.721	4,93%	Los Ríos	2.699	4%	12%
Bolívar	7.241	1,57%	Bolívar	675	1%	9%
Pastaza	3.157	0,69%	Pastaza	675	1%	21%
Chimborazo	14.875	3,23%	Chimborazo	1.350	2%	9%
Guayas	113.358	24,61%	Guayas	19.571	29%	17%
S. Elena	10.077	2,19%	S. Elena	675	1%	7%
Cañar	8.526	1,85%	Cañar	675	1%	8%
Morona S.	5.591	1,21%	Morona S.	675	1%	12%
Azuay	29.624	6,43%	Azuay	4.049	6%	14%
El Oro	19.991	4,34%	El Oro	2.699	4%	14%
Loja	14.916	3,25%	Loja	1.350	2%	9%
Zamora Chinchipe	3.908	0,85%	Zamora Chinchipe	337	1%	9%
Galápagos	664	0,00%	Galápagos		0%	0%
Total	460.586	100%	Total	67.487	100%	15%

Fuente: (CONADIS, 2019) , (IESS, 2019)

Elaborado por: Daniela Solis Benavides

Del total personas con discapacidad registradas por 460.586, el 15%, esto es 67.487 están laboralmente activas. De acuerdo a la clasificación territorial, las provincias de Guayas, Pichincha y Manabí son las que tienen el mayor número de personas con discapacidad laboralmente activas, con: 19.571; 17.547, y 4.726 en su orden; que en suma representan los 62% del total de personas con discapacidad laboralmente activas.

4.5.2.2. Personas con Discapacidad: Registradas por tipo de discapacidad y laboralmente activas

Tabla 14. *Personas con Discapacidad: Registradas por Tipo de Discapacidad y Laboralmente Activas al mes de abril 2019*

AL MES DE ABRIL DEL 2019						
REGISTRADAS			LABORALMENTE ACTIVAS			Participación
Por Tipos	Cantidad	Porcentaje	Por Tipos	Cantidad	Porcentaje	
Física	214.863	47%	Física	37.678	56%	18%
Intelectual	102.941	22%	Intelectual	6.155	9%	6%
Auditiva	65.035	14%	Auditiva	11.594	17%	18%
Visual	54.441	12%	Visual	9.921	15%	18%
Psicosocial	23.306	5%	Psicosocial	2.139	3%	9%
Total	460.586	100%	Total	67.487	100%	15%

Fuente: (CONADIS, 2019) , (IESS, 2019)

Elaborado por: Daniela Solis Benavides

De las personas laboralmente activas por tipos de discapacidad, se observa que la discapacidad física con 37.678 personas y la discapacidad auditiva 11.594 personas, son las de mayor incorporación laboral, que en suman representan el 73.01 % del total de personas laboralmente activas que suman 67.487 personas.

4.5.2.3. Personas con Discapacidad: Registradas por género de discapacidad y laboralmente activas.

Tabla 15. *Personas con Discapacidad: Registradas por Género y Laboralmente Activas al mes de abril del 2019*

AL MES DE ABRIL DEL 2019						
REGISTRADAS			LABORALMENTE ACTIVAS			Participación
Por Género	Cantidad	Porcentaje	Por Género	Cantidad	Porcentaje	
Masculino	258.665	56%	Masculino	42.740	63%	17%
Femenino	201.921	44%	Femenino	24.747	37%	12%
Total	460.586	100%	Total	67.487	100%	15%

Fuente Registradas por género: (Ministerio de Salud Pública, 2019)

Fuente Laboralmente Activas: (IESS, 2019).

Elaborado por: (CONADIS, 2019)

De las personas con discapacidad laboralmente activas por género, el masculino tiene el mayor número de inserción laboral con 42.740 frente a 24.747 del género femenino, que representan el 63% Vs., el 37% en su orden.

4.5.2.4. Personas con Discapacidad: Registradas por grado de discapacidad y laboralmente activas

Tabla 16. *Personas con discapacidad: Registradas por grado de discapacidad y las laboralmente activas*

AL MES DE ABRIL DEL 2019						
REGISTRADAS			LABORALMENTE ACTIVAS			Participación
Por Grados	Cantidad	Porcentaje	Por Grado	Cantidad	Porcentaje	
30% - 40%	208.185	45%	30% - 40%	42.557	63%	20%
41% - 74%	159.731	35%	41% - 74%	19.794	29%	12%
75% - 84%	64.943	14%	75% - 84%	4.029	6%	6%
85% - 100%	27.727	6%	85% - 100%	1.107	2%	4%
Total	460.586	100%	Total	67.487	100%	15%

Fuente Registradas por Grado de Discapacidad: (Ministerio de Salud Pública, 2019), Laboralmente Activas: (IESS, 2019).

Elaborado por: (CONADIS, 2019)

De las personas por grados de discapacidad, que suman 67.487, insertadas en el mercado laboral, los grados de discapacidad, de (30% - 40%) y (50% - 74%) son los que tienen mayor acogida y están laboralmente activas con el 63.06 % y 29.33% de participación en su orden.

La máxima autoridad encargada de calificar el grado de incapacidad en el Ecuador, es el Ministerio de Salud Pública del Ecuador.

Comentario del Análisis:

La inserción laboral de 67.487 personas con discapacidad corresponde al 15% del total de 460.586, personas con discapacidad registradas, según información actualizada a abril de 2019, lo cual es un resultado insignificante para tanto esfuerzo e inversión de recursos realizados por las instituciones gubernamentales, liderados por el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS).

4.6. Limitaciones del Proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad

Las principales barreras en materia de inserción laboral de las personas con discapacidad, determinadas por La Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades, 2013-2017, son entre otras, las siguientes:

- “El bajo nivel educativo de las personas con discapacidad, limita su participación en el mercado laboral.” (CONADIS, 2013, pág. 81)
- “La formación profesional y la capacitación continua de personas con discapacidad, es limitada por barreras de medios físicos, a la comunicación y a la información.” (CONADIS, Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017, 2013, pág. 81).
- Incumplimiento de la Ley...“Entidades públicas y privadas presentan irregularidades en el cumplimiento de la Ley Reformatoria al Código de Trabajo (Porcentaje de Inclusión Laboral).” (CONADIS, 2013, pág. 81).

- “Servicios de inserción laboral trabajan en forma descoordinada produciéndose duplicación de esfuerzos y desperdicios de recursos.” (CONADIS, 2013, pág. 81).
- “Inexistencia de un sistema de información único sobre la situación Laboral de las personas con discapacidad a nivel nacional, (número de personas insertadas, personas que están buscando trabajo, empresas que han cumplido con la Ley, áreas de trabajo, etc.)” (CONADIS, 2013, pág. 81).

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y PROPUESTA DE LINEAMIENTOS

5.1. Conclusiones

Del análisis de la investigación de: el Marco Jurídico Nacional; las disposiciones normativas de los Instrumentos Internacionales sobre el derecho a tener un trabajo remunerado digno en condición de igualdad; de las cifra estadísticas de la inserción laboral y de los resultados productivos de la economía ecuatoriana, así como de la inseguridad jurídica y de las deficiencias en la aplicación de las normas y preceptos legales, para conocer la falta de resultados del proceso de inserción laboral, concluimos que:

La economía nacional, se deterioró en el periodo 2012 – 2018, expresado en:

- La evolución decreciente del Producto Interno Bruto (PIB) hasta alcanzar tasas negativas de crecimiento, que se traduce en una reducción en la producción nacional y consecuentemente las opciones laborales formales y que a su vez se traduce en el aumento de la informalidad en el mercado laboral.
- Bajo nivel del Producto Interno Bruto – Per Cápita, caracterizado por la reducción del ingreso per cápita, cuyo monto de US. \$ 5.188 en el año 2018, está por debajo de la cifra promedia de Latinoamérica (US. \$ 9.000), y muchos más distante de los países latinoamericanos con los más altos niveles de ingresos per cápita; cifras que reflejan la situación económica del país de poco desarrollo económico.
- Predominio del Empleo Inadecuado del Mercado Laboral Ecuatoriano que conforma la Población Económicamente Activa (PEA) que creció el 20% entre los años 2012-2018, siendo su conformación la siguiente:
 - El Empleo Adecuado, representa el 40% del PEA, y creció en el 5%;
 - El Empleo Inadecuado, representa el 56% del PEA, y creció en el 35% y,

- El Desempleo, representa el 4% del PEA, y creció en el 7%.

Las cifras expuestas, presentan un Empleo Adecuado reducido, con una baja tasa de crecimiento, lo cual disminuye las posibilidades de empleo de las personas con discapacidad, que es el Mercado Laboral al que aspiran alcanzar este segmento de la población.

Reducido nivel de inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral ecuatoriano durante los años 2012 – 2018, según los siguientes resultados:

- De un total de 460.586 personas con discapacidad registradas en el CONADIS, solo 67.487 personas están laboralmente activas, al mes de abril del presente año 2019, cifra que representa el 15% de inserción laboral, resultado que es muy poco para 7 años de vigencia de la Ley Orgánica de Discapacidades, y para los esfuerzos institucionales públicos y privados desarrollados a más de los recursos del Estado invertidos.
- Incumplimiento de la disposición legal del porcentaje obligatorio de inclusión laboral de las personas con discapacidad, por parte de las entidades públicas y empresas privadas, conforme se establece en el Plan Estratégico Institucional del CONADIS, que manifiesta: “A mayo de 2018 la Dirección de Grupos de Atención Prioritarios del Ministerio de Trabajo, informa que existen 17.046 vacantes disponible en el sector público y privado identificadas bajo el análisis de incumplimiento del 4% como lo determina la ley.” (CONADIS, 2018, pág. 34).
- Deficiencias en la verificación del cumplimiento del porcentaje de inserción laboral en las entidades públicas y empresas del sector privado, por la falta de coordinación y planificación de los Organismos Institucionales, conforme lo establece la Ley. Según se desprende de los Resultado de la Tercera Jornada de Inspecciones Laborales 2018.

Marco jurídico y falta de seguridad jurídica en el periodo analizado:

- A pesar de contar con un marco jurídico conformado por la Constitución de la República del Ecuador, Leyes conexas, y demás Instrumentos Internacionales de derechos humanos; no se ha logrado que se cumpla eficazmente la inserción laboral de las personas con discapacidad, esto es su derecho a tener un trabajo remunerado digno.
- En el periodo 2012 – 2018, se creó un escenario de desconfianza, que desestimuló a los inversionistas nacionales y extranjeros en la creación de proyectos productivos, que generan plazas de trabajo; inseguridad que se acrecienta por el cambio continuo en las políticas públicas del gobierno, sin respetarse los contratos o convenios suscritos, además de la injerencia del Estado en la Administración de Justicia.
- La evolución normativa nacional, de los derechos laborales de las personas con discapacidad, han sido producto de la influencia y el compromiso adquirido por nuestro país para aplicar estos Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, de los cuales forma parte.

Otras conclusiones:

- Limitado uso del avance tecnológico utilizado por el CONADIS, organismo responsable de la coordinación con las demás entidades gubernamentales y las empresas del sector privado y demás organizaciones sociales, en razón de que no cuenta con un sistema computacional único para acceder a la información unificada con las demás instituciones y entidades responsables de las acciones y control del proceso de inserción de las personas con discapacidad que se relacionan a la situación laboral de estas persona a nivel nacional. tales como el número de personas insertadas, su evolución, su ubicación geográfica, personas con discapacidad que buscan trabajo, número de entidades estatales y de empresas del sector privado, las

disponibilidades de plazas de trabajo y que empresas no han cumplido con el porcentaje de inclusión laboral de ley, entre otros aspectos.

- Otros motivos que incidieron en la reducción de la economía ecuatoriana, constan: la caída del precio internacional del petróleo, cuyo valor 98 dólares por barril en el año 2012, bajó a 35 dólares por barril en el año 2016; la pérdida de competitividad de la producción nacional por el fortalecimiento del dólar; los efectos del terremoto que ocurrió en abril del año 2016, ocasionando desembolsos importantes fuera del presupuesto para la reconstrucción vial y urbana y, la falta de inversiones nacionales y extranjeras.

En resumen, todas las conclusiones antes expuestas, en conjunto, son los factores determinantes para la falta de resultados del proceso de inserción laboral, de las personas con discapacidad en el periodo de revisión de los años 2012 al 2018.

5.2. Propuesta de Lineamientos

Los lineamientos que se plantean en el presente trabajo de investigación tienen el propósito de contribuir a superar las causas que han impedido el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en la República del Ecuador, su consolidación mediante el cumplimiento eficaz de lo dispuesto en la legislación normativa nacional e internacional, y el fortalecimiento de la economía ecuatoriana en su conjunto.

Por lo antes mencionado, se propone implementar los siguientes lineamientos:

- 1. Regulaciones.-** Revisar la legislación normativa en materia Laboral, e implementar medidas de sanción, más drásticas, por el incumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de las personas con discapacidad, dirigidas a las empresas y entidades que incumplan con la ley; y a los funcionarios gubernamentales por sus actuaciones negligentes.

2. Mercado Laboral.- Fortalecer el mercado laboral mediante la reducción de la informalidad, consecuencia del desempleo y del nivel de desarrollo de la economía, mediante la promulgación de leyes y normas regulatorias para un mercado laboral flexible acorde al desarrollo de la economía. Esta medida debe aplicarse en conjunto con la diversificación de las inversiones en sectores pocos desarrollados para generar mayores plazas de empleo formal; ejemplo, desarrollo de la agro industria.

3. Ley de Fomento.- Profundizar en la aplicación de la Ley de Fomento Productivo del 2018, para poner las bases de recuperación de la competitividad, mediante un marco regulatorio que permita alcanzar el equilibrio fiscal y un menor endeudamiento, establecer además los mecanismos y las condiciones iniciales con incentivos para el sector productivo.

4. Institucionalidad.- Promover la institucionalidad, mediante la transparencia fundamentada en: la Constitución, regulaciones y demás leyes conexas que garanticen la seguridad jurídica y el estado de derechos, en todos los ámbitos: económico, político y social del país.

5. Medidas de Control y Seguimiento.- Fortalecer los procedimientos de verificación del porcentaje de inclusión laboral en el sector público y privado, a través de:

- La Planificación y coordinación de las inspecciones a realizar, utilizando procedimiento preestablecidos y verificables.
- Confirmar previamente que, en las empresas e instituciones a ser inspeccionadas, cuenten en su nómina, con 25 trabajadores mínimo o más.
- Realizar inspecciones y seguimiento a las empresas públicas o privadas que han incumplido anteriormente, con el porcentaje de inclusión laboral.
- Verificar documental y digitalmente, la estabilidad laboral del trabajador con discapacidad o sustitutos; a través de la rotación de los funcionarios de manera periódica.

- Adquirir e implementar un Sistema Computacional único, para que el CONADIS y demás instituciones públicas y privadas, coordinen el registro, uso y destino de la información de las personas con discapacidad para la implementación y toma de medidas pertinentes para que el proceso de inserción laboral cumpla plenamente.

6. Capital Humano.- Incrementar en el sector público y difundir al sector privado, la implementación de programas de inducción y adaptación, que permitan garantizar la inclusión y la estabilidad laboral de las personas con discapacidad, previniendo el abandono del trabajo.

7. Alianzas.- Establecer alianzas estratégicas entre las Instituciones públicas, privadas y Organizaciones de la sociedad, para desarrollar programas de formación profesional de los trabajadores con discapacidad, adaptados a sus capacidades.

8. Competitividad.- La Cámara de Industrias y Producción, propone trabajar en 6 ejes para impulsar la competitividad: “1) Promover la institucionalidad y transparencia. 2) Promover mercados eficientes, mercado laboral dinámico y competitivo. 3) Desarrollo del Capital Humano. 4) Fomentar la Innovación. 5) Sistema Tributario simple y, 6) Promover el Comercio Exterior.” (Cámara de Industria y Producción, 2019), Propuestas que se acogen, al ser válidas para el desarrollo económico, legal e institucional.

9. Inclusión Social.- En el campo de acción del CONADIS, para impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad y sustitutos en el sector público y privado, plantea entre otras, la ejecución de las siguientes acciones: “Usar la Plataforma virtual CONADIS, para sensibilización y capacitación” (CONADIS, 2017, pág. 81).

10. Estabilidad Fiscal.- Reducir del Déficit Fiscal y el endeudamiento público mediante el control del gasto público, implementándose la prudencia en el gasto fiscal, para que sea sostenible en el tiempo, mediante la reducción del tamaño del

Estado, reflejado en el número de entidades y burócratas, reorientando los recursos a una mayor inversión en el sector social.

11. Inversiones.- Promover el desarrollo de las inversiones externas y nacionales, mediante el fortalecimiento de la institucionalidad y transparencia, con regulaciones claras y justas que perduren en el tiempo, y que fomente la seguridad jurídica y la voluntad política de hacerlas cumplir.

12. Renegociar la Deuda Externa.- Los altos costos del servicio de la deuda externa y los reducidos plazos de pago y el sobreendeudamiento de la misma, son una carga muy fuerte para la economía del país, que hipoteca el desarrollo económico, por lo cual es impostergable la renegociación de la deuda externa y del límite de la misma, conjuntamente con la reducción del déficit fiscal para crear un clima de confianza en los mercados externos, y evitar más endeudamientos destinados al gasto corriente.

13. Comercio Exterior y Productividad.- Fomentar y promocionar las exportaciones de productos no tradicionales para ampliar el monto exportable de bienes y servicios, incorporando al país a convenios de libre comercio tal como a la integración económica en la cuenca del pacífico.

14. Mercado Financiero.- Promover la venida de los capitales financieros para el desarrollo de los sectores empresarial e industrial y de emprendimiento en las áreas de menor desarrollo.

15. Reducir el Intervencionismo del Estado.- mediante las reducciones de las regulaciones excesivas, la independencia del poder judicial y la eliminación de la corrupción, que obstaculizan el crecimiento económico.

16. Promover Consensos Nacionales.- Mediante alianzas público privadas en las que participen el Gobierno, el Sector Productivo y Centros de Estudio Universitarios, Tecnológicos y organizaciones de trabajadores en general, orientados a la educación,

capacitación y desarrollo de conocimientos y habilidades del elemento humano para emprender en el ámbito productivo, el agro, pesquero, minero, industrial, y de la investigación científica y tecnológica, en función de lo que el país requiere para su desarrollo planificado y sostenido.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguado Diaz, A. (1995). *Historia de las Deficiencias*. Madrid: Escuela Libre Editorial - Fundación Once.
- Asamblea Nacional Constituyente. (11 de Agosto de 1998). *Constitución Política de la República del Ecuador*.
- Asamblea Nacional Constituyente. (20 de Octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Ecuador.
- Asamblea Nacional Constituyente Francesa. (26 de Agosto de 1789). *La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*. Obtenido de http://tratadoseuropeos.eu/Documentos/Declaracion_de_los_Derechos_del_Hombre_y_del_Ciudadano.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (16 de Diciembre de 2005). En *Código de Trabajo*.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (06 de Octubre de 2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*,.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (25 de Septiembre de 2012). En *Ley Orgánica de Discapacidades*.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (27 de 10 de 2017). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Ecuador.
- Banco Central del Ecuador. (29 de Marzo de 2019). *Cifras Históricas de la Evolución del PIB*. Obtenido de <https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/1158-la-economia-ecuatoriana-crecio-14-en-2018>
- Banco Mundial. (1990 - 2018). *Datos Banco Mundial*. Obtenido de https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.PCAP.PP.CD?locations=ZJ-CL-EC&name_desc=false.
- Banco Mundial. (1990-2018). *Banco Mundial, base de datos del Programa de Comparación Internacional*. Obtenido de Banco Mundial: https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.PCAP.PP.CD?locations=ZJ-CL-EC&name_desc=false
- Bisquerra R. (1992). *Orientació psicopedagógica i desenvolupament de recursos humans*. Barcelona.
- Cámara de Comercio de Guayaquil. (29 de Marzo de 2019). *Informe Cifras Macroeconómicas del Ecuador*. Obtenido de <http://www.lacamara.org/website/wp-content/uploads/2018/02/Entorno-economico-ccg.pdf>
- Cámara de Industria y Producción. (26 de Julio de 2019). Obtenido de <https://www.cip.org.ec/2019/07/26/sector-productivo-propone-trabajar-en-6-ejes-para-impulsar-la-competitividad-la-productividad-y-el-crecimiento-economico/>

- Carlos Gallego Marín. (2012). El concepto de seguridad jurídica en el estado social. Caldas, Colombia.
- César Romero. (1976). Derecho Constitucional: Realidad Política y Ordenamiento Jurídico. pág. 13.
- CONADIS. (2013). Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017.
- CONADIS. (2013 de 2013). Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017. Ecuador.
- CONADIS. (2017). Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2017 – 2021. Ecuador.
- CONADIS. (27 de Julio de 2018). Plan Estratégico Institucional del CONADIS 2018 – 2021. Ecuador.
- CONADIS. (Abril de 2019). *Estadísticas de Discapacidad*. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Congreso Nacional. (29 de Julio de 1992). *EL PLENARIO DE LAS COMISIONES LEGISLATIVAS*. Obtenido de <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1078&context=gladnetcollect>
- Definición MX. (13 de Diciembre de 2015). *Definición de Proceso Productivo*. Obtenido de Definición MX: <https://definicion.mx/proceso/>
- Diccionario de la lengua española. (2018). *RAE*. Obtenido de <https://dle.rae.es/?id=UOsGs7G>
Diccionario de la lengua española
- Efisy. (2017). *Efisy*. Obtenido de <http://www.smarttec.info/anuncios-efisy/reglamentoparatrabajadoressustitutosdelaspersonascondiscapacidad> Efisy
- El Telégrafo. (Agosto de 2017). *El Telégrafo*,. Obtenido de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/8/conadis-y-ministerio-de-trabajo->
- Enciclopedia de Historia. (2018). Obtenido de <https://enciclopediadehistoria.com/tratado-de-versalles>
- Eusse Castro, E. (2007). Educación Física y Discapacidad. Prácticas Corporales Inclusivas. En E. D. Castro, *Educación Física y Discapacidad. Prácticas Corporales Inclusivas* (pág. 11). Medellín: Funámbulos Editores.
- Grup D'Educatió. (s.f.). *Amnistía Internacional*. Obtenido de <http://www.amnistiacatalunya.org/edu/es/historia/inf-s20.html>
- Henri Capitant. (1995). Vocabulario Jurídico. Santa Fé de Bogotá: TEMIS S.A.
- IESS. (Abril de 2019). Cifras estadísticas Personas con Discapacidad Laboralmente Activas . Ecuador.

- INEC & ENEMDU. (Marzo de 2019). *Ecuador en cifras*. Obtenido de Ecuador en cifras:
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Marzo/032019_Mercado%20Laboral_final.pdf
- INEC. (2012 - 2018). *Cifras Históricas Evolución PEA*. Ecuador.
- Juan Carlos Ocaña. (2003). *Historias Siglo 20.org*. Obtenido de
<http://www.historiasiglo20.org/GLOS/sdn.htm>.
- Julia Máxima Uriarte. (23 de Noviembre de 2018). Obtenido de
<https://www.caracteristicas.co/mercado-laboral/>
- Julián Pérez Porto. (2008). *Definición.de*. Obtenido de <https://definicion.de/lineamiento/>
Julián Pérez Porto. 2008.
- Kiziryan Mariam. (2018). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>
- María Fontana Nuñez. (2003). *El Mercado y la Búsqueda de Empleo*.
- Ministerio de Relaciones Laborales & CONADIS. (4 de Diciembre de 2013). *Manual De Buenas Prácticas Para La Inclusión Laboral de Personas Con Discapacidad*.
- Ministerio de Salud. (periodo 1997 - 2018). *CONADIS: Evolución histórica de personas registradas*. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/>
- Ministerio de Salud Pública. (05 de Agosto de 2019). *CONADIS*. Obtenido de
<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Ministerio de Trabajo. (09 de Agosto de 2018). *Acuerdo Ministerial MDT-2018-0175*.
- Ministerio de Trabajo. (2018). *MDT- 2018 -175*.
- Naciones Unidas. (s.f.). *Naciones Unidas*. Obtenido de Naciones Unidas:
<https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html>
- OEA. (17 de Noviembre de 1988). *Protocolo de San Salvador*.
- OIT. (20 de Junio de 1983). Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304
- OMS. (22 de Mayo de 2001). *CIDD*.
- ONU. (10 de Diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. París, Francia.
- ONU. (03 de Mayo de 2006). *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Nueva York.
- ONU. (2015). *Departamento de Asuntos Económicos y Sociales*. Obtenido de
<https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html>

- ONU. (s.f.). *Organización de las Naciones Unidas*. Obtenido de <https://www.un.org/es/sections/what-we-do/maintain-international-peace-and-security/>
- O'Reilly, A. (2003). El derecho al trabajo decente con discapacidades. En A. O'Reilly, *El derecho al trabajo decente con discapacidades* (pág. VII). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Plan Estratégico Institucional del CONADIS. (27 de Junio de 2018). *CONADIS*. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/04/Plan-Estrat%C3%A9gico-Institucional-2018-2021.pdf>
- Santomé. (2004). *Información y Orientación para la Inserción Laboral*. El Mercado de Trabajo. Ideaspropias Editorial.
- Sensagent. (s.f.). *Diccionario Sesagent*. Obtenido de Diccionario Sesagent: <http://diccionario.sensagent.com/inserci%C3%B3n%20laboral/es-es/>
- Sistema de Indicadores Sociales del Ecuador (SIISE). (s.f.). *Indicadores del SIISE- Tamaño de la Economía*. Obtenido de [siise.gob.ec](http://www.siise.gob.ec): http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/Econom%C3%ADa/ficeco_Y01.htm
- Sistema de Indicadores Sociales del Ecuador (SIISE). (s.f.). *Indicadores del SIISE- Tamaño de la Economía*. Obtenido de http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/Econom%C3%ADa/ficeco_Y01.htm
- UNHCH. (s.f.). *Agencia de la ONU para los Refugiados*. Obtenido de <https://eacnur.org/es/actualidad/noticias/eventos/que-es-la-onu-desde-su-creacion-hasta-nuestros-dias>
- Unidad de Observancia, S. y.-C. (2018). *Informe del Proceso de Observancia de la Tercera Jornada de Inspecciones Laborales*. Ecuador.
- Valente Quintana Pineda. (24 de Abril de 2012). Función y origen de la Organización Internacional del Trabajo. (U. N. México, Ed.) *Revista Hechos y Derechos*(9), <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/6708/8644>.