

UNIVERSIDAD PARTICULAR SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO



ARTÍCULO CIENTÍFICO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

TÍTULO:

**EL EMPLEO PROTEGIDO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL SECTOR
PRIVADO EN EL ECUADOR**

AUTORA (S):

**SILVA BRIONES XIOMARA MARCELA
VÉLIZ VERGARA MELANIE BRIGGITTE**

TUTOR:

DRA. ANA JESSENIA ARTEAGA MOREIRA.

PERIÓDO:

OCTUBRE 2022 – MARZO 2023

Portoviejo, Manabí, Ecuador

CESIÓN DE DERECHO INTELECTUAL

XIOMARA MARCELA SILVA BRIONES y MELANIE BRIGGITTE VÉLIZ VERGARA, declaramos ser los autores del presente trabajo investigativo, cuyo contenido es auténtico y original que no infringe derechos de propiedad intelectual de terceros. En ese sentido, asumimos la responsabilidad correspondiente ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión de la información obtenida en el proceso de investigación.

De manera expresa cedemos los derechos de propiedad intelectual del artículo científico “EL EMPLEO PROTEGIDO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL SECTOR PRIVADO EN EL ECUADOR”, a la Universidad San Gregorio de Portoviejo, para que publique el texto impreso y electrónico por ser la institución de Educación Superior que nos acogió en todo el proceso de desarrollo del mismo.

Portoviejo, 17 de abril del 2023



f. _____

XIOMARA MARCELA SILVA BRIONES
1350311989



f. _____

MELANIE BRIGGITTE VÉLIZ VERGARA
1350081558

El empleo protegido para las personas con discapacidad del sector privado en el Ecuador.

Sheltered employment for people with disabilities in the private sector in Ecuador.

Autoras

Xiomara Marcela Silva Briones. Universidad San Gregorio de Portoviejo. Manabí. Ecuador.
xmsilva@sangregorio.edu.ec

Melanie Brigitte Véliz Vergara. Universidad San Gregorio de Portoviejo. Manabí. Ecuador
mbveliz@sangregorio.edu.ec

Tutora

Dra. Ana Jessenia Arteaga Moreira. Universidad San Gregorio de Portoviejo. Manabí. Ecuador
ajarteaga@sangregorio.edu.ec

Resumen

Se analizó la reforma al Código del Trabajo en el que se incorpora un título denominado del trabajo para personas con discapacidad y una disposición legal en la cual se menciona que el Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado. El empleo protegido es aquel generado para personas con discapacidad en empresas ordinarias destinadas a facilitar la incorporación de trabajadores con discapacidad al mercado laboral. Este concepto básico y la disposición legal antes mencionadas, nos denotan una mirada hacia lo que Ecuador concibe como “empleo protegido” el cual como institución no está desarrollada, es decir, en el mercado laboral no hay un desarrollo integral ante esta modalidad de empleo. La finalidad de este estudio, correspondió a estudiar las ventajas y beneficios del empleo protegido para las personas con discapacidad del sector privado; y su necesidad de regulación y adopción en el Ecuador. Esta investigación se desarrolló con la metodología de la investigación cualitativa, jurídica y la técnica de estudio comparado frente a la doctrina y legislación de España y Chile.

Palabras clave: Empleo protegido; desarrollo integral; derecho al trabajo; discapacidad

Abstract

The reform to the Labor Code was analyzed, which incorporates a title called Work for people with disabilities and a legal provision in which it is mentioned that the State will guarantee the inclusion of people with disabilities in work, in all modalities such as ordinary employment, sheltered employment or self-employment in both the public and private sectors. Employment is that generated for people with disabilities in ordinary companies designed to facilitate the incorporation of workers with disabilities into the labor market. This concept and the articles mentioned above, show us a look at what Ecuador conceives as "protected employment" which as an institution is not developed, that is, in the basic labor market there is no comprehensive development in the face of this type of employment. The objective of this study is to analyze the advantages and benefits of sheltered employment for people with disabilities in the private sector; and its need for regulation and adoption

in Ecuador. This research was developed with the methodology of qualitative, legal research and the comparative study technique against the doctrine and legislation of Spain and Chile.

Keywords: Disability; integral development; right to work; sheltered employment

Introducción

Tomando en cuenta el marco legal del Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades (2012, pág. 12) menciona que “se podrán constituir centros especiales de empleo público o privados con sujeción a la ley integrados por al menos un ochenta por ciento (80%) de trabajadores con discapacidad, los mismos que deberán garantizar condiciones adecuadas de trabajo”. Así mismo el Código del Trabajo hace alusión a las modalidades de empleo que deberían estar reguladas en el país, las cuales son el empleo ordinario, empleo protegido y autoempleo, en razón de ello con esta investigación se pretende examinar si ¿Se encuentra o no desarrollada la institución del empleo protegido en el Ecuador?

La Fundación General Ecuatoriana la cual al visualizar que cierto porcentaje de personas con discapacidad no lograban ser ubicados laboralmente al trabajo regular por algún impedimento particular de su discapacidad, se estructuró un centro de empleo protegido, el cual fue creado con la finalidad de dar apoyo a las empresas, proveyéndoles un espacio de inclusión laboral remunerado para las personas con discapacidad, donde ejerzan su pleno derecho de trabajo y a la vez reciban formación y atención personal bajo el cuidado de un equipo profesional multidisciplinario.

El objeto de estudio surge con el propósito de indagar al empleo protegido como una de las modalidades de empleo teniendo como propósito lograr analizar cuál es la finalidad de que se desarrolle la institución del empleo protegido como apoyo para las personas con discapacidades, logrando su integración y desarrollo en el campo laboral;

además este estudio es novedoso y pertinente porque se desarrolla en base a una temática nueva y actual por la trascendencia que tiene la inclusión laboral de las personas con discapacidad, la Constitución actual vigente, manifiesta “todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos”.

Esta investigación tiene como objetivo general analizar las ventajas y beneficios del empleo protegido para las personas con discapacidad en el sector privado, y como objetivos específicos estudiar la normativa legal sobre las acciones existentes del empleo protegido en Ecuador, examinar cómo favorece el empleo protegido a la inclusión y bienestar de las personas con discapacidad y determinar la necesidad de regulación y adopción de la institución del empleo protegido en el Ecuador.

Metodología

El artículo científico representó metodológicamente una investigación de carácter cualitativa, en virtud de la cual se determinó que la recolección de datos sería basada en normas, legislación comparada, jurisprudencia, doctrina nacional e internacional, consecución de los objetivos propuestos, desarrollo de los fundamentos teórico, resultados, discusión y conclusiones.

Así también, se usó como técnica de investigación al árbol de problemas. Según los autores Martínez y Fernández (2008, pág. 6) consideran que esta técnica “consiste en desarrollar ideas creativas para identificar las posibles causas del conflicto, generando de forma organizada un modelo que explique las razones y consecuencias del problema”. En base a todo lo expuesto, de manera general la presente indagación se desarrolló a través del estudio jurídico, documental y analítico, a partir del análisis de fuentes bibliográficas y cuerpos legales de los últimos años que referencian al objeto de estudio.

Fundamentos teóricos

La Organización Internacional del Trabajo (2008, pág. 4) “es una agencia de las Naciones Unidas que promueve el trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, incluyendo las personas con discapacidad, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”. Conforme a lo mencionado, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se comprende que:

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

La Organización Internacional del Trabajo (2008, pág. 6) trabaja por “la promoción del trabajo decente para las personas con discapacidad atendiendo a los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad”. Por ello la OIT con la aprobación de las Naciones Unidas instaura el convenio núm. 159 y la recomendación núm. 168 en los que se especifica que:

Este instrumento contribuirá a mejorar las condiciones de vida y la situación de las personas con discapacidad en todo el mundo, tanto en la actualidad como en los próximos años, de este modo el empleo promoverá las oportunidades para que

las personas con discapacidad puedan ganarse la vida y obtener un trabajo decente en el mercado laboral. (pág. 7)

Acorde a este criterio, la contribución que aporta la OIT al manejo del trabajo digno de las personas con discapacidad, se visualiza en el avance de la cooperación y la coordinación entre los organismos ya sean públicos o privados, que otorgan un mejor desenvolvimiento de la persona con discapacidad en el marco laboral según sus derechos y oportunidades.

En virtud de aquello, la Constitución de la República del Ecuador (2008, pág. 17), regula la protección y el fortalecimiento del bienestar socio-laboral de las personas determinando al trabajo como “un derecho y un deber social en donde el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo digno”.

De acuerdo a este criterio, la Constitución del Ecuador, así como también códigos y leyes, apuestan por mejorar el manejo de oportunidades laborales para mujeres y hombres con discapacidad. En el ámbito de sus competencias, estas normativas focalizan su objetivo en ser material y formalmente inclusivos, por lo que la aplicación de los derechos de las personas con discapacidad deberán ser un tema de directa aplicación más no de interpretación.

Es así que, nuestra Constitución (2008, pág. 24) en su sección sexta, personas con discapacidad, en el artículo 47, literal 5, se encuentra que “se reconoce a las personas con discapacidad los derechos al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que

fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”.

Así mismo en el Código del Trabajo Ecuatoriano, bajo la Codificación 17 con Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre del 2005 y bajo la reforma realizada en septiembre del 2012, ha buscado la inserción laboral de las personas con discapacidad como parte del mejoramiento y bienestar social, y como un derecho que es garantizado para todos los ecuatorianos.

Del mismo cuerpo normativo en el artículo 42, literal 33 se señala que:

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. (pág, 17)

De manera que para el desarrollo de estos principios en el Código del Trabajo (2012) en el título “del trabajo para personas con discapacidad” se menciona que:

El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural. (pág. 90)

De acuerdo a las modalidades de empleo, es necesario identificar cada una de ellas para ampliar la visión de opciones de trabajo que denota el Código de Trabajo en Ecuador. Las autoras Alonso y García (2017, pág. 63) mencionan que “cuando se habla de empleo ordinario nos referimos al empleo en empresas ya sean públicas o privadas en un entorno convencional de trabajo, estas empresas están obligadas a cumplir con el 4% de contratación de trabajadores con discapacidad”.

Por otro lado, según la autora Gil Irene (2022, pág. 8) manifiesta que el empleo protegido, “tiene que ver con una institución creada netamente para las personas con discapacidad”. Y, por último, de acuerdo a la autora Basantes Ana (2020, párr. 8) “el autoempleo se trata de las personas que crean un puesto de trabajo para sí misma, aportando el capital necesario para ello y dirige su propia actividad”.

En concordancia al Código del Trabajo, el empleo en sus modalidades recoge características específicas que ayudan a coordinar y catalogar el fin de las mismas, por ejemplo, el empleo protegido entre otras características es creado con el objetivo de insertar a las personas con discapacidad en labores aptos para sus capacidades de manera que pueda desenvolverse y desarrollar sus tareas y ser capaz de desarrollarse en su medio laboral.

Respecto aquello, y con el objetivo de desarrollar la información, es importante tomar en cuenta el manejo que tiene España y Chile en razón del empleo protegido. De este modo, Miguel Laloma García (2007) autor del libro “Empleo Protegido en España”, manifiesta que:

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

De modo que, las personas con discapacidad en edad laboral experimentan tasas de ocupación inferiores a las de la población en general, ya que la duración de su desempleo es más larga que la del resto de la población, los trabajos que ocupan suelen ser de inferior calidad que los de la población sin discapacidades. Por ello surgen estadísticas que denotan la poca incidencia de plazas de trabajo para las personas con discapacidad y la necesidad de regulación de las demás modalidades de empleo.

Por otro lado, en Chile según documentos que recogen datos sobre las Políticas Públicas que reconocen la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidades (2014), mencionan que:

Se entiende como un trabajo productivo que, participando regularmente en operaciones del mercado, asegura al trabajador un salario competitivo y le facilita los servicios de desarrollo personal y social que permitan una adecuada integración en el empleo protegido, definiéndose, así como un empleo integrado en la comunidad donde personas con discapacidad trabaja junto a iguales sin dichas limitaciones, y reciben apoyo individualizado para facilitar su éxito. (pág. 8)

De manera que, tanto en la legislación ecuatoriana como en la doctrina española y chilena, se recoge el criterio de fomentar al empleo protegido de manera que sea un instrumento de integración para las personas con discapacidad en el marco de sus oportunidades laborales, y con ello desarrollan su proyecto de vida efectuando su derecho al libre desarrollo de sus derechos y oportunidades.

A manera de sumar datos en esta investigación, según estadísticas de la Red Iberoamericana (2021, pág. 45) en cuanto al volumen de trabajadores con discapacidad ocupada en esta actividad, la cifra global de trabajadores con discapacidad en empleo protegido se suele situar entre 450 y 500 mil trabajadores, este dato se recopiló a finales del año 2021. De esta forma la misma red expresa que “aunque la promoción del empleo protegido en Europa puede ser pública o privada, en algunos países las subvenciones estatales suponen una partida muy distinta en cuanto a la doctrina y la legislación como entes promotores del empleo protegido”.

De acuerdo a lo antes mencionado, tratándose de las diferentes partidas en cuanto a las legislaciones en Ecuador la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) en su art. 49, menciona que:

Se podrán constituir centros especiales de empleo público o privados con sujeción a la Ley integrados por al menos un ochenta por ciento (80%) de trabajadores con discapacidad, los mismos que deberán garantizar condiciones adecuadas de trabajo. Para el efecto, las autoridades nacionales competentes en regulación tributaria y los gobiernos autónomos descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros. (pág. 12)

Respecto a ello, la Ley de Discapacidades denota como objetivo principal el poder proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral; con ello además se podrá impulsar la creación de los centros especiales de empleo creando incentivos tributarios.

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

Aun así, Ecuador país garantista de derechos y oportunidades, en el marco de desarrollo laboral no tiene suficientes instituciones de empleo protegido en el país, por lo que uno de los principales problemas que denota esta apreciación es si existirán otras medidas para garantizar el empleo protegido y con él la inclusión social. Dado estas apreciaciones, el mismo autor antes mencionado Miguel Laloma (2007), determina que:

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

De los países que carecen de oferta de empleo protegido, se encuentra Ecuador, país en el cual sus normativas mencionan al empleo protegido pero las autoridades no han contribuido al desarrollo del mismo. A este criterio se suma que asimismo en otros países de Latinoamérica existe la ausencia del desarrollo de esta modalidad de trabajo.

De acuerdo al deficiente desarrollo del empleo protegido, la autora Esteves Ana (2020) menciona se comprende que:

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

Sin embargo, y a pesar de que Ecuador no cuenta con suficientes centros especiales de empleo (CEE), tenemos el caso de la Fundación General Ecuatoriana (2012, pág. 2), que suple sus actividades actuando semejante a un CEE. El Ecuador, por medio de esta fundación busca “una alternativa de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual, visual, auditiva, física y psicológica que, por su condición, necesitan de atención especial”.

Estos centros ofrecen a sus trabajadores un empleo remunerado y productivo. La misma fundación por medio de sus promotores, exponen sobre la labor e importancia de este centro de apoyo para las personas con discapacidad, además de ser transparentes exponiendo sus actividades y funciones, también muestran valores humanísticos que se

desarrollan a partir de dar ayuda a un grupo de trabajadores que lo necesitan. De acuerdo a ello los promotores de la fundación manifiestan lo siguiente:

Los centros especiales de empleo están concebidos para ayudar a las personas con discapacidad a superar barreras y su objetivo último es servir de trampa para la integración de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria, impulsando esta modalidad que es diseñada para aquellas personas con discapacidad que pueden ejercer una actividad profesional”. (pág. 18)

En países europeos como España, los centros especiales de empleo pueden favorecer a la diversidad en el desarrollo de la actividad empresarial. La autora Ortega María (2023, pág. 5) expone que “la mayoría de los CEE de España se agrupan en el sector de servicios y destacan las actividades de limpieza y lavandería que aportan a una correcta unidad de apoyo que trasciende al empleo o a la empresa”.

Por otro lado, en Ecuador, el objetivo de la Fundación ecuatoriana es brindar apoyo y asesoría a las empresas y entidades que tienen la obligación de cumplir con el 80% de inserción de personas con discapacidad en sus nóminas que, en algunos casos, no pueden incorporarlos a su esquema funcional operativo. A continuación, se detalla las empresas que se suman al reto de insertar laboralmente a las personas con discapacidad. De acuerdo a lo que las autoridades de la Fundación General Ecuatoriana (2012) manifiestan los servicios disponibles actualmente a través de este centro son:

Ensamblaje, etiquetado y empaqueo de diversos productos, pertenecientes a empresas que asumieron el reto. De esta manera, personas con discapacidad son y se sienten útiles al contribuir a un desarrollo a nivel personal, familiar y social. La

ventaja que reportan las empresas al contratar es mantener el porcentaje de la nómina de personas con discapacidad, estable, con buena calidad de vida, sin rotación y así prevenir la posibilidad de multas por el Ministerio de Trabajo. (pág. 2)

Es de considerar que el contribuir al desarrollo de estos centros especiales de empleo, apuestan por el incremento de hacer de los planes de la nación una base que efectúe la producción de nuevas metas a favor de la inclusión laboral en las personas con discapacidad y que a partir de estas metas se pueda contribuir a desarrollar íntegramente al empleo protegido y los centros especiales de empleo.

De modo que, en el plan de la nación creación de oportunidades (2021-2025, pág. 49) menciona que uno de sus principales objetivos es combatir toda forma de discriminación y promover una vida libre de violencia, en especial la ejercida contra mujeres, niñez, adolescencia, adultos mayores, personas con discapacidad, y todos aquellos en situación de vulnerabilidad.

Con ello nos lleva a considerar que los propósitos que encaminan el desarrollo del empleo protegido serán también mejorar las condiciones para el ejercicio del derecho a la salud de manera integral, abarcando la prevención y promoción, enfatizando la atención a mujeres, niñez y adolescencia, adultos mayores, personas con discapacidad y todos aquellos en situación de vulnerabilidad.

De acuerdo a lo que menciona la autora Laura Visier (2014, pág 371) “Los sistemas de empleo protegido se están propagando en muchos países. Cualesquiera que

sean sus características, ofrecen un número cada vez mayor de puestos a las personas discapacitadas que desean trabajar”. Al mismo tiempo, los establecimientos del ámbito protegido manifiestan cada vez con más claridad la voluntad de ser agentes plenamente reconocidos de la vida económica y reivindican un profesionalismo cada vez mayor.

De acuerdo a dicho razonamiento, es una ventaja para el empleo protegido ser acreedor de criterios que ayudan a fomentar y expandir en varios establecimientos la novedad de incorporar una modalidad de empleo inclusivo. Por lo que, menciona la misma autora Visier (2014, pág. 371) “abundan los establecimientos que han adoptado los métodos de gestión del mundo tradicional de la empresa y en varios países han tomado medidas para mejorar la calidad con objeto de obtener certificaciones y competir plenamente con las empresas cotidianas”.

En el caso ecuatoriano particularmente, la figura del empleo protegido trata de seguir el modelo que nos presentan países europeos y de América Latina, sin embargo, en la actualidad no se ha logrado el desarrollo de la institución de esta modalidad de empleo, pudiendo las empresas y lugares de trabajo optar por emplear formas de progresar en la inclusión laboral y con ello convertirse en acreedores de las ventajas que el empleo protegido ofrece.

Resultados

Como resultado de nuestra investigación, partiremos realizando la siguiente interrogante ¿Qué hallazgos importantes se encontraron en la investigación? A manera de respuesta podemos mencionar que es cierto que el empleo protegido ha surgido como una herramienta para la inclusión y el desarrollo del trabajo digno para las personas con

discapacidad garantizando así la igualdad de oportunidades, el desarrollo personal y la participación plena en la vida económica, cultural, social y política mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

A pesar de estas apreciaciones esta institución como elemento para el desarrollo laboral en Ecuador, país principal de estudio, no se encuentra plenamente desarrollado por lo que su adopción y regularización ha sido opacada por el trabajo ordinario que acoge a un 4% de personas con discapacidad para laborar en instituciones ya sean públicas o privadas. Con ello, y a pesar de que la información relevante sobre el empleo protegido es muy limitada en cuanto a su desarrollo, contamos con países como Chile y España los cuales han sido pioneros en desarrollar, adoptar y regular el empleo protegido.

Por último, denotar que el modelo de empleo protegido que ha adoptado Chile, España y otros países en el mundo, ha servido como referencia para que en Ecuador se tome en consideración esta modalidad de empleo desde su normativa hasta la doctrina, además de figuras importantes como la Fundación General Ecuatoriana denominada como un centro especializado de empleo, han ayudado a que las personas con discapacidad se inserten en un marco laboral digno y en un ambiente que incremente sus capacidades diferentes.

Discusión

En relación con la normativa de España queda determinado que el empleo protegido es una herramienta de inclusión para que las personas con discapacidad puedan ejercer el derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación, así mismo la normativa Chilena en donde se entiende que en el empleo protegido se incentiva a las municipalidades a crear,

financiar o contribuir establecimientos educacionales especiales, talleres de capacitación o de trabajo y hogares de protección para personas con discapacidad.

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

Por otro lado, y aunque el empleo protegido en algunos países se encuentra regulado, en Ecuador no se encuentra institucionalizado e íntegramente desarrollado a fin de proporcionar la inclusión necesaria a partir de los centros de apoyo. Según se manifiesta en algunos países el empleo protegido puede aislar a los trabajadores con discapacidad y ofrecer bajos salarios y unas relaciones laborales precarias, sin embargo, otras formas de empleo protegido son similares al trabajo productivo en las empresas ordinarias.

De acuerdo a dicho criterio, en varios países durante las últimas décadas, este tipo de empleo ha perdido su papel preponderante como empleo protegido para las personas con discapacidad, debido a la implementación de otras modalidades de empleo como el empleo con apoyo. Los países con mayor porcentaje de empleo protegido en Europa son Bélgica, Italia y España (tienen desarrollada su institución) y en América Chile, Colombia y Ecuador (solo se mencionan en la normativa).

Por último, en la actualidad y a pesar de las contraposiciones con el empleo protegido se ha logrado alcanzar una figura importante como lo son los CEE los cuales son uno de los pilares clave de las medidas dirigidas a la integración socio-laboral de las personas con discapacidad. Los argumentos a favor se centran en que los CEE contribuyen a reducir la inactividad de las personas con discapacidad, además de proporcionarles un trabajo remunerado, favoreciendo su desarrollo personal y proyecto de vida.

Conclusiones

A manera de conclusión, podemos manifestar que en el Ecuador se debe trabajar por conseguir una estructura para la consecución de un mejor sistema de empleo en el país, se debe avanzar con instituciones que adopten al empleo protegido como herramienta que garantice a las personas con discapacidad su estadia en un trabajo y con ello una visión amplia de los talleres protegidos, incluyendo tipos de organizaciones similares a los centros ocupacionales o centros de día.

De manera que, en nuestro país al no existir los incentivos tributarios que la ley obliga que se generen, no se ha desarrollado esta institución de empleo y por ello tampoco los GAD's han establecido y creado ordenanzas o resoluciones que permitan la existencia de estos centros especiales, por lo que la ausencia de estas iniciativas hace que la inclusión laboral no se desarrolle plenamente y no pueda trabajar desde una modalidad de empleo apropiada.

A pesar que el objeto de estudio se delimita al sector privado indirectamente en esta investigación, también se logró determinar que el sector público tampoco cuenta con

estos centros de empleo protegido, debido a que el Estado no ha fomentado la creación de una política pública de inclusión que permita la generación de los centros especiales de empleo protegido.

Y, por último, en función del estudio realizado se puede finalizar mencionado que los centros especiales de empleo no fomentan el aislamiento de las personas con discapacidad al contrario los inserta en una relación laboral cuyos objetivos es ser sostenible y sustentable tanto económica como socialmente, de esa forma esta modalidad de empleo se transformaría en un mecanismo apropiado para el desarrollo de las aptitudes y destrezas de las personas con discapacidad.

Referencias Bibliográficas

- Alonso , B., & Olea , G. (2017). Obtenido de https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/026art05.pdf
- Basantes , A. (2020). El autoempleo y las arenas movedizas. Obtenido de <https://gk.city/2019/02/25/que-es-autoempleo-ecuador-desempleo/>
- Carrasco, G. (2022). *Importancia de la inclusión social de las personas con discapacidad.*
- Cea Madrid, J. (2021). Análisis crítico de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S2452-610X2021000100227&script=sci_arttext
- Código del trabajo. (2021). *De las obligaciones del empleador y del trabajador.*
- Constitución de la República del Ecuador . (2008). *De las personas con discapacidad.*
- Coronel y asociados. (2017). *Beneficios tributarios para personas con discapacidad.* Obtenido de Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades: <https://asesoriacoronelyas.wixsite.com/coronel-gonzalez/single-post/2017/03/01/beneficios-tributarios-para-personas-con-discapacidad#:~:text=%2D%20Las%20personas%20con%20discapacidad%20se,SERVICIOS.>
- Escobar , D. (2022). *La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano.* Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/51854>
- Esteves, A. (2020). *La labor en latinoamérica .*
- Fundación General Ecuatoriana. (2012). *Centros Especializados de Empleo.* Obtenido de [http://www.fge.org.ec/programa-cee/#:~:text=Los%20Centros%20Especiales%20de%20Empleo%20\(CEE\)%20nacieron%](http://www.fge.org.ec/programa-cee/#:~:text=Los%20Centros%20Especiales%20de%20Empleo%20(CEE)%20nacieron%20)

20hace%2020%20a%C3%B1os,t%C3%A9cnicas%20de%20capacitaci%C3%B3n%20y%20producci%C3%B3n.

Gil, I. (2022). *Fundación Adecco*. Obtenido de Empleo ordinario y empleo protegido: <https://fundacionadecco.org/azimut/diferencias-entre-empleo-ordinario-y-empleo-protegido/>

Laloma García , M. (2007). *Empleo protegido en España*.

Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). *Deducción por inclusión laboral*. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

Martínez, L., Vargas , E., & Ramirez , T. (2019). *Inserción laboral de las personas con discapacidad*.

Muñoz , J. (08 de diciembre de 2022). *Empleo protegido para las personas con discapacidad* . Obtenido de <https://www.pichincha.com/portal/blog/post/empleo-protegido-para-personas-discapacidad-intelectual>

Naranjo Martinez. (2019). *Regulación del porcentaje de inclusión para las personas con discapacidad*. Obtenido de <https://nmsslaw.com.ec/nuevo-instructivo-porcentaje-inclusion-laboral-discapacidad/>

Núñez, B. (2019). *Centros Especiales de Empleo como modelo de empresa social*. Obtenido de <https://www.corresponsables.com/actualidad/laboral/centros-especiales-empleo-modelo-empresa-social>

Organismo Internacional Iberoamericano. (2022).

Organización Internacional del Trabajo. (2008). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_106328.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_830414.pdf

Ortega, M. (2023). *Empleo Protegido en España: Nuevo modelo especiales de empleo*.

Pareja, L. (22 de junio de 2021). *Fundación Saldarriaga Concha* . Obtenido de Inclusión laboral de personas con discapacidad : https://www.saldarriagaconcha.org/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-el-sector-tecnologico/?gad=1&gclid=CjwKCAjw6IiiBhAOEiwALNqncppoVfKcefv0hO35eG9414HIA7PtT92OYJx0g0sPqyCetJ1Tf_H0WRoCUxQQAxD_BwE

Plan de la nación Creación de oportunidades. (2021-2025). Obtenido de <http://www.eeq.com.ec:8080/documents/10180/36483282/PLAN+NACIONAL+DE+DESARROLLO+2021-2025/2c63ede8-4341-4d13-8497-6b7809561baf>

Rey Pérez, J. (2019). El empleo ordinario y empleo protegido. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/26290/1/JLReyempleo-de-personas-con-discapacidad-en-la-economia-social-la-contribucion-de-los-CEE.pdf>

Villacrés , M. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador.

Visier, L. (2018). Relaciones laborales en los sistemas de trabajo protegido. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/visier.pdf>