



# Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador

## Labor insertion of people with disabilities in Ecuador

Marcos Antonio ESPINOZA Mina [1](#); Doris del Pilar GALLEGOS Barzola [2](#)

Recibido:03/07/2018 • Aprobado: 18/09/2018 • Publicado 22/12/2018

### Contenido

- [1. Introducción](#)
- [2. Metodología](#)
- [3. Resultados](#)
- [4. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

#### RESUMEN:

El gobierno ecuatoriano ha llevado a cabo programas masivos dirigidos a la inserción laboral para los discapacitados. Se analizó el entorno y los factores que inciden en la inserción laboral de las personas con discapacidades en el Ecuador. Dentro de los resultados se encontró que se cuenta con un marco legal e incentivos tributarios que fomentan la inclusión laboral de este grupo de atención prioritaria, pero no existen datos estadísticos completos que confirmen los resultados de estas medidas.

**Palabras clave:** Inserción laboral, discapacidad laboral, incorporación laboral, políticas públicas.

#### ABSTRACT:

The Ecuadorian government has carried out massive programs aimed at labor insertion for the disabled. The environment and the factors that affect the labor insertion of people with disabilities in Ecuador were analyzed. Within the results, it was found that there is a legal framework and tax incentives that promote the labor inclusion of this priority attention group, but there are no complete statistical data to confirm the results of these measures.

**Keywords:** Labor insertion, work disability, labor incorporation, public policies

## 1. Introducción

En el artículo de discriminación laboral de Espinoza & Gallegos (2017), ya se hizo alusión a las dificultades de inserción laboral para las personas con discapacidad, por lo cual se procedió a profundizar en este específico segmento.

A nivel mundial, aproximadamente mil millones de personas tienen una discapacidad, es decir un 15% de la población total; alrededor del 80 por ciento de este número están en edad de trabajar, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018). De acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y El Caribe CEPAL (2016), Ecuador es el principal país latinoamericano donde existe un alto nivel de discapacidad, luego le sigue México y por último Panamá. En Ecuador, aproximadamente el 45% del total de personas discapacitadas registradas en el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) presentan discapacidad física y le sigue la discapacidad intelectual con el 23%.

El CONADIS (2018) reporta que en el Ecuador a diciembre de 2017, existieron 433.169 personas discapacitadas; y se conoce que 65.804 discapacitados están laboralmente activos, en diferentes áreas: productivas, administrativas, comerciales, entre otras. Así mismo, a través de un reporte del registro de personas por tipo de discapacidad se da a conocer que en el país, el 55% de las personas discapacitadas, que están dentro de un trabajo, cuentan con una deficiencia física, le siguen la auditiva con un 17% y la visual con un 15%.

A pesar del significativo número de personas con discapacidades incluidas en el campo laboral, este no llega al 25% del total que se encuentran en edad laboral, según los registros del CONADIS, lo que refleja que aún existen problemas y retos para el Gobierno Nacional, quienes son responsables de velar porque se cumplan con las políticas públicas y los acuerdos ministeriales para la inserción social y laboral de los discapacitados a nivel nacional. Por consiguiente, se recomienda mantener de forma permanente la campaña informativa de registro de discapacitados para contar con un catastro completo, en el que se incluyan los discapacitados de los barrios, comunidades y parroquias más alejadas del país. Dicho catastro permite alimentar a la Red Socio Empleo que es un servicio público de empleo que opera a través del Ministerio del Trabajo, disponible para las empresas que requieran personal sin o con discapacidad; dándoles así, a estos últimos, una oportunidad de poder obtener medios de ingresos económicos, como parte de sus derechos como ciudadanos.

La búsqueda y el cumplimiento de la inserción laboral de personas con discapacidades son parte de las metas a las que quieren llegar, no sólo el Gobierno Nacional, sino también las Organizaciones No Gubernamentales (ONG's), ministerios y fundaciones, para dar cumplimiento a los principios establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo y la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador, considerando que los discapacitados siguen excluidos de diferentes sectores productivos. Se debe agregar que, en muchas instituciones, la resistencia que se mantiene en el campo laboral para la inserción de personas con discapacidades, es parte de las barreras sociales que están ligadas a condiciones conductuales, culturales y laborales, donde se considera incapaz a este grupo de poder realizar una función administrativa, operativa o productiva.

---

## **2. Metodología**

La metodología aplicada en el desarrollo de la investigación realizada, fue la revisión bibliográfica y descriptiva, con el fin de revisar toda la información obtenida a través de datos estadísticos, documentales y bibliográficos que permitieron llegar a las conclusiones con respecto a la determinación de los aspectos que inciden en la inserción laboral de la personas con discapacidad en el Ecuador. Se obtuvo información pertinente de los sitios web del CONADIS (2018), de la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física FENEDIF (2018), del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC, 2018b), del Ministerio del Trabajo (2018), del Servicio de Rentas Internas SRI (2018), de la Organización Mundial de la Salud OMS (2018b), de la OIT (2018) y la CEPAL (2018).

---

## **3. Resultados**

### **3.1. La inserción laboral**

Según González & Pérez (2017), la inserción laboral representa aquel proceso sistemático para la incorporación de una persona dentro de una actividad empresarial o productiva, siempre que cumpla con las condiciones interpersonales y sistémicas que busca la empresa.

Dentro del proceso de integración laboral, se ejecutan actividades transitorias que están enfocadas en tendencias conductuales y modernas para la contratación de postulantes a un puesto de trabajo, cumpliendo con políticas públicas y en función a las condiciones sociales, educativas, empresariales y de interés para el empleador. Es muy importante definir el perfil del puesto, donde consten las capacidades de la persona y las exigencias de la tarea para la cual se requiere una persona discapacitada y evitar luego de su contratación la deserción laboral; todo esto dependerá de las metas que buscan alcanzar las empresas.

Adicionalmente, indicaron Monereo, Fernández, & López (2016), que dentro de la sociedad la inserción laboral es un elemento de vital importancia para reducir las brechas de desigualdades ante las oportunidades, para que personas según su condición física, económica y social puedan realizar actividades laborales como medio para obtener ingresos que les permitan vivir mejor. Según lo indicado por estos autores, la inserción laboral tiene un impacto en aspectos sociológicos ya que corresponde a un proceso transitorio que permite a las personas ser coprotagonistas en el desarrollo económico y empresarial de un país.

En el contexto social y convencional que trasciende dentro de la inserción laboral, se presentan aún limitantes y deserciones en las personas con discapacidad, debido a que no se ejercen políticas públicas que sean acatadas por parte de las empresas; para garantizar las oportunidades y la inclusión laboral, donde se cumplan con todas las disposiciones legales. Por otra parte, aún persisten situaciones desfavorables para un discapacitado que no puede gozar de su derecho de formar parte de actividades económicas, ya que se lo considera incapaz o limitado por sus problemas físicos, visuales, auditivos, sensoriales, entre otros (Reyes, 2015).

Según la FENEDIF (2015) a través del Servicio de Integración Laboral de Personas con Discapacidad (SIL), manifiesta que la deserción laboral suele ocurrir por insatisfacción del puesto de trabajo, con el salario, con el mal clima laboral entre otros aspectos. Un ejemplo lo manifiestan Espinoza & Yulán, (2017), en que se señala que las instituciones gubernamentales en el Ecuador al tener históricamente poca credibilidad y un desempeño de sus empleados muy cuestionado, ocasiona una mala calidad del entorno laboral, una complicada relación entre el empleado discapacitado y el jefe directo; se presentan los favoritismos e injusticias en la retribución salarial, desacuerdos en cuanto a los permisos por cuestiones de salud; todos estos motivos llevan a desajustes entre los valores organizacionales y los valores del empleado que los lleva en muchas ocasiones a la deserción.

Por otro lado, la capacitación y nivel educativo influye en las oportunidades de acceder a un trabajo, su impacto social implica un proceso de formación donde una persona adquiere habilidades y conocimientos prácticos dentro de un área específica para que sea puesto en acción dentro de un sector empresarial, que garantice su continuidad y crecimiento laboral. De ahí que, la educación les ha permitido a los discapacitados realizar un autoanálisis de sus conocimientos para definir qué desean realizar, las preferencias laborales ante sus limitantes físicas o sensoriales y que de esta manera puedan seleccionar de mejor forma un mercado laboral meta donde se garantice el acceso a oportunidades laborales conforme a las cualidades particulares que las empresas valoran para la contratación.

## **3.2. Discriminación laboral**

La OMS (2018a) indica que la discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación, por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. La discapacidad provoca en la persona dificultades para desarrollar actividades de forma normal, pero que no lo hace incapaz de participar en el campo laboral, a pesar de ciertas restricciones conforme al nivel de capacidad.

Es importante acotar con una idea teórica referencial sobre la discapacidad, donde De Alba (2015), indicó que las limitaciones físicas o sensoriales no le permiten a una persona poder interactuar de manera normal dentro de un entorno social. Por consiguiente, con respecto a la participación de los discapacitados dentro del campo laboral, aún es un problema, que se viene corrigiendo paulatinamente, se han hecho esfuerzos por hacer valer los derechos individuales de estas personas, tomando en cuenta sus habilidades y conocimientos.

Dentro del sector público y privado, se busca eliminar la percepción de que los discapacitados son limitados y no son capaces de efectuar funciones administrativas u operativas; es claro que el objetivo es discernir estos fundamentos y considerar los atributos

que disponen en cuanto a motivación para seguir un proceso formativo y progresivo dentro de un puesto de trabajo, por lo que el apoyo de las entidades estatales para regular el sector laboral será predominante para la inclusión social y laboral para discapacitados.

A pesar de que existe un arduo trabajo para incluir a los discapacitados en el ámbito laboral, la discapacidad en diferentes aspectos, continúa siendo un estereotipo en cuanto a la visión de las empresas sobre la contratación de estas personas, donde se excluyen por ejemplo, a discapacitados en sillas de ruedas, sordos, entre otros. La aplicación de políticas públicas y normas laborales muchas veces es insuficiente, ya que operativamente las empresas no establecen en sus planes los recursos y actividades que permitan viabilizar adecuadamente la integración de los discapacitados en sus equipos de trabajo; más grave aún es la evasión de obligaciones que mantiene el empleador, al no cumplir con cada una de las disposiciones legales en cuanto a la protección integral de discapacidades.

Muchas empresas también piensan con detalle si contratan a una persona discapacitada, ya que consideran que implica una inversión en cuanto a sistemas de acceso, equipos especializados y recursos para este tipo de personas; en las empresas grandes aumenta el número de discapacitados a ser insertados a nivel laboral, lo cual en muchos casos consideran que elevará el costo en cuanto a mecanismos de accesibilidad (Cabeza, 2014).

La falta de una conducta social integral ha sido un factor discriminatorio en el momento de la inclusión laboral al discapacitado, lo que lo puede llevar a la deserción laboral luego de su contratación. La cultura empresarial completa en el Ecuador no se ha forjado plenamente, la mentalidad del empleador refleja que una persona que presente problemas físicos o sensoriales no puede desempeñarse de forma eficiente o dificulta la gestión laboral al tomarse más tiempo en el desarrollo de las funciones encomendadas.

### **3.3. Políticas públicas**

Para Vásquez (2018) las políticas públicas se constituyen en un mecanismo idóneo y pertinente a través del cual las distintas manifestaciones de la administración de gobierno pueden no solo enfrentar y tratar de solucionar problemas propios de su competencia, sino afrontar aquellos que afectan el ejercicio de las propias funciones; y según San Martín (2016) las políticas públicas son mecanismos que permiten definir lineamientos para cumplir con las necesidades de la sociedad que son respaldadas por leyes y representan los medios de solución a problemas que identifique un gobierno.

El Estado define políticas públicas que están dirigidas a solucionar problemas que agobian a la población en general o una parte de ellas, en este caso al sector vulnerable de los discapacitados; pero como en todo proceso, existen fallas o limitantes que impiden que se cumplan completamente las metas que fueron establecidas; una muestra es el caso de no tener una información actualizada del número de discapacitados y su tipo de imposibilidad, situación que se da en muchos casos por el poco interés del discapacitado.

Al investigar el marco legal relacionado con la inclusión laboral de los discapacitados, se encuentra que la Ley Orgánica de Discapacidades dicta que las empresas privadas y públicas deben tener el 4% de empleados con discapacidades, por lo cual el Ministerio del Trabajo, fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales y realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo.

### **3.4. La Constitución de la República del Ecuador 2008 y la discapacidad**

La Constitución de la República del Ecuador incluye leyes que están ligadas en la protección y fortalecimiento del bienestar social de las personas, entre ellas los discapacitados; el fin es, garantizar los derechos de las personas con limitaciones motrices, sensoriales e intelectuales, para que puedan gozar de un trabajo, salud, educación y equidad social dentro de un entorno donde aún persiste una mentalidad discriminatoria.

Al revisar la Constitución (2008) sección sexta, personas con discapacidad, en el artículo 47, literal 5, se encuentra que se reconoce a las personas con discapacidad los derechos a el

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

Es destacable señalar que el Estado, como autoridad pública, buscará establecer medidas que garanticen la protección de los discapacitados; para esto, a través de sus Ministerios incluye de forma participativa a la sociedad y de manera directa a las empresas, proporcionando información pertinente y actualizada, como el "manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad" (Ministerio de Trabajo, 2013); con este tipo de difusión, se ha generado parte de un cambio en la mentalidad de las personas al proporcionar oportunidades para las personas con limitantes físicas y sensoriales dentro del campo laboral.

### **3.5. Código de Trabajo en el Ecuador**

En cuanto al Código de Trabajo bajo la Codificación 17 con Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre del 2005 y bajo la reforma realizada en septiembre del 2012, se ha buscado regular todas las actividades empresariales y controlar que se cumplan las obligaciones del empleador y los trabajadores; garantizando también 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; en el artículo 42, punto 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.

En este mismo código, en el capítulo VI de los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales, en el artículo 79 se señala la igualdad de remuneración: a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración (Ministerio de Relaciones Laborales, 2012).

El incumplimiento en el proceso de contratación de una persona discapacitada por parte del empleador representará una multa de diez remuneraciones básicas por mes para las empresas en el sector privado, pero en las entidades públicas se sanciona administrativamente a la autoridad competente con el descuento de un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación según consta en el inciso 4 del numeral 33 del artículo 42 de este código.

### **3.6. Ley Orgánica de Discapacidades de la República del Ecuador**

La Ley Orgánica de Discapacidades fue aprobada en el año 2012, esto en función a un trabajo en conjunto de la Vicepresidencia de la República del Ecuador, con el CONADIS, las ONG's ecuatorianas y la OMS; en esta ley se establece un conjunto de políticas públicas dirigidas a favorecer el bienestar social y desarrollo económico para las personas con discapacidad.

Se encuentra en la sección quinta, del trabajo y capacitación, el artículo 45, que señala que 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.

El artículo 51, de la estabilidad laboral señala que las personas con discapacidad, deficiencia

o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Así mismo en el artículo 52 se indica que tienen derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación para lo cual debe adjuntar la certificación médica. Sin embargo, lo definido en este artículo, a nivel productivo, se considera que ocasiona un retraso en su operación este tipo de ausencia laboral.

Para conocer un poco más, sintetizando parte de la Ley orgánica de discapacidades, en la tabla 1, se detallan las tarifas preferenciales, exenciones arancelarias y del régimen tributario que benefician a los discapacitados en su diario vivir.

**Tabla 1**  
Tarifas preferenciales, exenciones arancelarias y del régimen tributario que benefician a los discapacitados

<b>Detalle</b>	<b>Beneficio</b>
Transporte público y comercial	Tarifa preferencial del cincuenta por ciento (50%) de la tarifa regular
Espectáculos públicos	Exoneración del cincuenta por ciento (50%) en las tarifas
Impuesto anual a la propiedad de vehículos e impuesto ambiental a la contaminación vehicular	Rebaja especial de ocho mil dólares (US\$ 8.000).
Importación de bienes	Exentas del pago de tributos al comercio exterior, impuestos al valor agregado e impuestos a los consumos especiales
Impuesto predial	Exención del cincuenta por ciento (50%) del pago del impuesto predial
Impuesto a la renta	Exonerados en un monto equivalente al doble de la fracción básica gravada con tarifa cero (0)
Tasas y/o tarifas notariales, consulares y de registro civil, identificación y cedula	Exentas del pago de las tasas y/o tarifas
Impuesto al valor agregado	Les sea reintegrado a través de la emisión de cheque, transferencia bancaria u otro medio de pago, sin intereses
Servicios	Agua potable y alcantarillado, energía eléctrica, telefonía móvil, internet fijo de banda ancha, se exonera hasta el cincuenta por ciento (50%) del valor de consumo
Importación y compra de vehículos ortopédicos y no ortopédicos	Exenciones del pago de tributos al comercio exterior, impuestos al valor agregado impuestos a los consumos especiales

Fuente: Ley orgánica de discapacidades. Elaboración: Los autores

### **3.7. Participación laboral de las personas con discapacidades en el Ecuador, periodo 2015-2017**

Según el censo del año 2014 del INEC, en el Ecuador se reportó que el 5,6% del total de habitantes se autoidentificaron como personas con discapacidad, entonces la prevalencia era de 3,53%, es decir casi 4 ecuatorianos/as de cada 100 tenían alguna discapacidad. De acuerdo al informe de registro de personas discapacitadas del CONADIS en el año 2017 se refleja que en Ecuador hay 433.169 discapacitados, 277.327 están en edad de laborar, de los cuales 65.804 son personas con discapacidad laboralmente activas, datos validados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), lo cual demuestra que la cifra de prevalencia bajó a menos del 3%.

La tabla 2 muestra cómo están distribuidos el mayor número de discapacitados laboralmente activos por provincia en el Ecuador. Adicionalmente, el CONADIS (2018) en su sitio web muestra que el 55% tiene discapacidad física, el 17% discapacidad auditiva y el 15% discapacidad visual, del total de discapacitados laboralmente activos, que a diciembre del año 2017 fueron de 65.804 personas.

**Tabla 2**

Registro Nacional de personas con discapacidades laboralmente activas de las principales provincias

<b>Provincia</b>	<b>Número de discapacitados</b>	<b>Porcentaje</b>
Azuay	4.259	6,47%
El Oro	2.496	3,79%
Guayas	18.888	28,70 %
Los Ríos	2.590	3,94%
Manabí	4.578	6,96%
Pichincha	17.007	25,84%
Tungurahua	1.638	2,49%
Otras	14.348	21,81%
<b>Total</b>	<b>65.804</b>	<b>100%</b>

Fuente: CONADIS 2017. Elaboración: Los autores

Por otro lado, es necesario conocer que existen diversos grados de discapacidad, los mismos que consisten en la valoración de la discapacidad expresada en porcentaje y responden a criterios técnicos unificados tanto médicos como psicológicos; en la tabla 3, se muestran los porcentajes de grados de discapacidad de este grupo, laboralmente activos en el Ecuador.

**Tabla 3**

Grados de discapacidad de los discapacitados que se encuentran laborando

<b>Grado de discapacidad</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
30% a 49%	40.770	62%
50 % a 74%	18.838	29%
75% a 84%	4.625	7%

85% a 100%	1.571	2%
<b>Total</b>	<b>65.804</b>	<b>100%</b>

Fuente: CONADIS 2017. Elaboración: Los autores

El Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) señala como discapacidad muy grave (severa) a una condición de discapacidad a la cual se le asigna un porcentaje de 75% o más; índice que les permite a las empresas recurrir al contrato de personas sustitutas y que al cierre del 2017 constaban en el CONADIS, 2.348 personas acreditadas como sustitutas tanto del MIES como del Ministerio de Relaciones Laborales.

Como dato adicional, en la tabla 4, se muestra que el género masculino tiene el mayor porcentaje del total de discapacitados laboralmente activos.

**Tabla 4**  
Porcentaje de discapacitados laboralmente activos por género

<b>Género del discapacitado</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Mujeres	21.948	33%
Hombres	43.856	67%
<b>Total</b>	<b>65.804</b>	<b>100%</b>

Fuente: CONADIS 2017. Elaboración: Los autores

En la tabla 5, se presenta el número de personas discapacitadas laboralmente activas con el sector en el cual se encuentran afiliadas.

**Tabla 5**  
Sector afiliador de los discapacitados a nivel nacional

<b>Sector afiliador</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Sector privado	48.756	74%
Sector público	17.048	26%
<b>Total</b>	<b>65.804</b>	<b>100%</b>

Fuente: CONADIS 2017. Elaboración: Los autores

### 3.8. Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) es el instrumento al que se sujetan las políticas, programas y proyectos públicos. En las acciones relativas a las discapacidades, se desarrolló y definió para el periodo 2017 – 2021, en el Eje 1, Objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas como punto de partida para la puesta en marcha de acciones que resuelvan los problemas que inciden en el desarrollo social y laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador, dando como política el dotar de ayudas técnicas a las personas con discapacidad hasta el año 2021 (Consejo Nacional de Planificación, 2017).

Dentro del PND que está vigente en el Ecuador, se definen los problemas que inciden en el desarrollo de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, donde se destaca la falta de investigaciones sobre la magnitud del problema y el incumplimiento de las leyes



por parte del sector público y privado; dejando a un lado los protocolos que se deben llevar a cabo para un mejoramiento del estilo de vida de esta comunidad.

Los lineamientos que establece el PND para los discapacidades, son dirigidos a establecer medidas para reducir los problemas y falencias en cuanto a las limitaciones en la formación profesional y la inclusión laboral de las personas con discapacidad que se presenten por la falta de una rehabilitación profesional a través de programas gubernamentales.

### 3.9. Incentivos tributarios y laborales para las empresas privadas

De acuerdo con la Ley Orgánica de Discapacidades Artículo 49, los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (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, 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 correspondiente al 4% del total del personal.

Actualmente, este beneficio se lo incluye dentro de la conciliación tributaria para disminuir la base imponible del impuesto a la renta de las compañías. Para lo cual mediante la resolución No. NAC-DGERCGC17-00000451 emitida por el SRI (2017) y publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 65 del 25 de agosto del 2017, la administración tributaria ha expedido la mencionada resolución en la cual establece la forma de realizar el cálculo del beneficio por la contratación de personal con discapacidad. Para este cálculo se deberá considerar únicamente a aquellas personas que tengan un grado de discapacidad igual o mayor al 30%, lo cual guarda relación con el fallo constitucional del 10 de julio del 2017.

Para ejemplificar la deducción especial por pago a trabajadores discapacitados, se plantea a una empresa ficticia que cuenta con setenta y cinco empleados, es decir debería contar con al menos tres discapacitados para cumplir con el 4% del porcentaje obligatorio por ley; sin embargo, la empresa tiene contratadas a cinco personas con discapacidad. Aplicando la resolución No. NAC-DGERCGC17-00000451, en la tabla 6 se presentan los resultados intermedios para el cálculo de la deducción especial por pago a trabajadores discapacitados que para este ejercicio fue de US\$15.000.

**Tabla 6**  
Cálculo de la deducción especial por pago a trabajadores discapacitados

Remuneración total a 5 discapacitados (sin importar el monto pagado a cada uno)	US\$ 25.000
Promedio del total de remuneraciones a 5 discapacitados (US\$25.000 / 5)	US\$ 5.000
Base para cálculo del beneficio 2 discapacitados adicionales (US\$5.000 x 2)	US\$ 10.000
Reducción 150% deducción adicional (US\$10.000 x 150%)	US\$ 15.000

Fuente y elaboración: Los autores

Continuando con el ejemplo, en la tabla 7 se muestra la diferencia en el valor a pagar por concepto anual de impuesto a la renta, en el caso de incluir a trabajadores discapacitados, es decir son US\$3.300 que quedan adicionalmente para ser distribuidos entre los socios o accionistas por concepto de utilidades.

**Tabla 7**  
Comparación al aplicar deducciones especiales por contratación de personas discapacitadas en el cálculo de impuesto a la renta

--	--	--

	<b>Sin inclusión de trabajadores discapacitados</b>	<b>Con inclusión de trabajadores discapacitados</b>
Utilidad del ejercicio	US\$ 43.000,00	US\$ 43.000,00
<b>Conciliación tributaria</b>		
(-) Deducciones especiales pago a trabajadores discapacitados		US\$ 15.000,00
Utilidad gravable	US\$ 43.000,00	US\$ 28.000,00
<b>22% imp. a la renta a pagar</b>	<b>US\$ 9.460,00</b>	<b>US\$ 6.160,00</b>

Fuente y elaboración: Los autores

Como incentivo en el área laboral, la Ley Orgánica de Discapacidades permite que al existir personas con discapacidad severa las empresas cuenten con trabajadores sustitutos para lo cual el Ministerio de Relaciones Laborales regula esta situación con los mecanismos de trabajadores sustitutos y trabajadores sustitutos por solidaridad humana. En ambos casos este beneficio no podrá trasladarse a más de una persona, por cada persona con discapacidad severa Ministerio de Relaciones Laborales (2013). Además de los debidos registros de contratos con estas características, se debe registrar la condición del trabajador sustituto en el Ministerio de Inclusión Económica y Social (2013).

## 4. Conclusiones

Se busca garantizar los derechos de las personas con discapacidad, mediante el amparo legal, con el fin de promover en la sociedad el manejo de una conducta igualitaria donde se induzca a la inserción laboral y social de los discapacitados, eliminando la discriminación que conllevaba a injusticias y actos inhumanos; mediante un proceso transitorio se ha logrado cambiar parte de esta negativa percepción e insertar laboralmente a estas personas para que gocen de los mismos derechos que todos los ecuatorianos en general. La Vicepresidencia del Ecuador durante el período 2015-2017 a través del Programa "Joaquín Gallegos Lara" realizó la actualización de datos a los discapacitados, lo que ha sido predominante en la creación de políticas públicas y la consecución de un cuerpo legal dirigido a proteger y garantizar que las personas con discapacidad gocen de todos los derechos que establece la Constitución de la República del Ecuador, fortaleciendo las medidas y acciones de control dentro de la inserción laboral.

Con todas las leyes y reglamentos emitidos se busca que las empresas públicas o privadas, cumpliendo con la responsabilidad social, asuman plenamente un compromiso con las personas con discapacidad, al definir políticas internas dentro de la cultura organizacional, que garanticen la diversidad e inclusión como un valor empresarial, corporativo o institucional. Para que haya una auténtica inclusión laboral, se deben cuidar muchos aspectos adicionales como proporcionar las herramientas técnicas y tecnológicas, dar un buen trato y tener relaciones de cordialidad; además, lograr la intervención oportuna de las entidades asignadas para controlar las políticas públicas, debido a la percepción de muchos empleadores con respecto a los discapacitados, que piensan que no son productivos y que su contratación genera un alto gasto de adecuaciones e implementación de recursos tecnológicos.

A nivel laboral es el sector privado el que aporta con mayores plazas de trabajo para los discapacitados a diferencia del sector público donde son mínimas las oportunidades laborales, lo que pone en evidencia que las empresas privadas son el punto de desarrollo para el crecimiento económico y desarrollo de fuentes de empleo en el Ecuador, según los indicadores laborales del INEC (2018a), nueve de cada diez plazas de trabajo corresponden al sector privado, por lo para las empresas privadas se presentan incentivos tributarios y

laborales que tienen su respectivo soporte legal en la Ley Orgánica de Discapacidades.

Durante el proceso de investigación no se encontró información pública que reconozca el total de empleados por empresa y el número de discapacitados contratados, lo cual permitiría crear índices de aquellas que cumplen de manera correcta con las disposiciones legales establecidas e incluso saltado las barreras culturales frente a la discapacidad; ante esto, se recomienda que en trabajos futuros se realicen actividades de muestreos que permitan comprobar el cumplimiento del marco legal e institucional, fortalecido en los últimos años, que tratan de asegurar la inclusión laboral de las personas discapacitadas.

---

## Referencias bibliográficas

Asamblea Nacional. (2012). Ley orgánica discapacidades. Recuperado a partir de [http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)

Bardach, E. (2001). Los ocho pasos para el análisis de Políticas Públicas: Un manual para la práctica. México DF: Centro de Investigación y Docencia Económica.

Cabeza, J. (2014). Políticas Sociolaborales. México: Civitas Ediciones.

CEPAL. (2016). Índices de personas discapacitadas en América Latina y El Caribe. Panamá: CEPAL.

CEPAL. (2018). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado a partir de <https://www.cepal.org/es/datos-y-estadisticas>

CONADIS. (2018a). Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Recuperado a partir de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/>

CONADIS. (2018b). Personas con discapacidad registradas. Recuperado a partir de <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadistica/index.html>

Consejo Nacional de Planificación. (2017). Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021.

De Alba, C. (2015). Desarrollo de habilidades personales y sociales de las personas con discapacidad. Lima: Ediciones Paraninfo S.A.

El Universo. (2016, diciembre 3). Guayas registra 99 mil personas con discapacidad. Recuperado a partir de [www.eluniverso.com/noticias/2016/12/03/nota/guayas-registra-99-mil-personas-discapacidad](http://www.eluniverso.com/noticias/2016/12/03/nota/guayas-registra-99-mil-personas-discapacidad)

Espinoza, M., & Gallegos, D. (2017). Discriminación laboral en Ecuador, 15.

Espinoza, M., & Yulán, H. (2017). Cultura organizacional en la administración pública ecuatoriana. RES NON VERBA.

FENEDIF. (2015). Boletín Mensual de la Asociación de Personas Discapacitadas. Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física.

FENEDIF. (2018). Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física. Recuperado a partir de <http://www.fenedifvirtual.org/>

González Hernández, E. (2004). El artículo 138 de la Constitución Española de 1978 y el principio de solidaridad. Cuadernos de derecho público, (21), 47-78.

González, J., & Pérez, R. (2017). Formación y Orientación Laboral (Cuarta). Paraninfo.

Granda, A. (2015). Evaluación General de la Gestión Institucional. Quito: CONADIS.

IESS. (2018). Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Recuperado a partir de <https://www.iess.gob.ec/>

Iglesias, R. (2015). Sensibilización en la igualdad de oportunidades. Cataluña: Ediciones Paraninfo S.A.

INEC. (2015a). Compendio de Resultados de la Encuesta de Condiciones de Vida ECV 2014 (Noviembre 2013 – Octubre 2014) (DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN SOCIAL).

INEC. (2015b). Registro de discapacidades a nivel nacional. Quito: INEC.

INEC. (2017). Medición de la discapacidad en Ecuador a través de Censos y encuestas.

INEC. (2018a). Indicadores Laborales Marzo 2018. ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO, DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.

INEC. (2018b). Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Recuperado a partir de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/home/>

Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2013). Acuerdo personas con discapacidad.

Ministerio de Relaciones Laborales. (2012). Código de Trabajo. Lexis.

Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Acuerdo registro trabajadores sustitutos de personas con discapacidad.pdf.

Ministerio de Relaciones Laborales. (2018). Inserción de personas con discapacidades.

Ministerio de Trabajo. (2013). Manual de buenas prácticas laborales.

Ministerio de Trabajo. (2018). Red socio empleo. Recuperado a partir de <http://www.socioempleo.gob.ec/socioEmpleo-war/paginas/index.jsf>

Ministerio del Trabajo. (2018). Ministerio del Trabajo. Recuperado a partir de <http://www.trabajo.gob.ec/>

Monereo, J., Fernández, J., & López, B. (2016). Las Políticas Activas de Empleo: Configuración y Estudio de su Regulación Jurídica e Institucional (Primera). España: Aranzadi.

OIT. (2018a). C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) Organización Internacional del Trabajo. Recuperado 28 de agosto de 2017, a partir de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

OIT. (2018b). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado a partir de <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

OMS. (2018a). Más de 1000 millones de personas con discapacidades deben superar a diario obstáculos importantes. Recuperado a partir de [http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2011/disabilities\\_20110609/es/](http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2011/disabilities_20110609/es/)

OMS. (2018b). Organización Mundial de la Salud. Recuperado a partir de <http://www.who.int/es>

Reyes, U. (2015). Metodología de empleo con apoyo en la inserción sociolaboral de personas con discapacidad. Bogotá: Tutor Formación.

San Martín, S. (2016). Derecho y Política en la Sociedad del Riesgo.

SRI. (2017). Resolución No. NAC-DGERCGC17-00000451 (p. 2).

SRI. (2018). Servicio de Rentas Internas. Recuperado a partir de <http://www.sri.gob.ec/web/guest/home>

Tribunal Constitucional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito-Ecuador: Registro Oficial, 449, 20–10.

Vásquez Santamaría, J. E. (2018). Algunos problemas “públicos” de la contratación estatal en Colombia como componentes del enfoque de ciclo para la formulación de una política pública. *Prolegómenos*, 21(41), 79–98. <https://doi.org/10.18359/prole.3331>

---

1. Universidad Ecotec, Universidad Agraria del Ecuador. Ingeniero en Sistemas, Magister en Negocios Internacionales, Doctorando en Administración UCA. [mespinoza@ecotec.edu.ec](mailto:mespinoza@ecotec.edu.ec), [mespinoza@uagraria.edu.ec](mailto:mespinoza@uagraria.edu.ec)

2. Gerente MADO S.A. Ingeniera Comercial, Contadora Pública Autorizada. [doris@ecuaportales.com](mailto:doris@ecuaportales.com)

---