

Grado en Relaciones Laborales

Trabajo de fin de Grado

Curso académico 2016 - 2017

**La población con discapacidad y su
inserción laboral en el país
(Comparativa entre España y Ecuador)**

Stephanie Alvarez Moscoso

N.I.A: 164868

Tutor del trabajo

Félix Ballesta, M. Ángeles

Declaración de autoría

Yo, Stephanie Alvarez Moscoso, certifico que el presente trabajo no ha sido presentado para la evaluación de ninguna otra persona, ya sea en parte o en su totalidad.

Certifico también que su contenido es original y que soy el único autor, no incluyendo ningún material anteriormente publicado o escrito por otras personas llevado de aquellos casos indicados al largo del texto.

Como autora de la memoria original de este Trabajo Fin de Grado autorizo a la UPF a depositarlo y publicarlo en la l'e-Repository: Repositorio Digital de la UPF, <http://repositori.upf.edu>, o en cualquier otra plataforma digital creada por o participada por la Universidad, de acceso abierto por Internet. Esta autorización tiene carácter indefinido, gratuito y no exclusivo, es decir, soy libre de publicarlo en cualquier otro lugar.

Breve resumen del contenido

El presente trabajo de TFG, intenta analizar y compara, al conjunto o grupo minoritario y desprotegido como son las personas con discapacidad, este análisis tiene en cuenta las legislaciones y las políticas que les protege, no tan solo como individuos sino como personas con derechos a la inserción laboral, la comparación se realiza mediante dos países de dos continentes diferentes, pero una tradición cultural no tan lejana, como son España y Ecuador.

En el caso de España, este país entró en crisis en el 2008 y desde entonces ha tenido varias modificaciones en sus políticas laborales y en su legislación laboral en cuanto a Ecuador, este país a raíz de su anterior presidente Rafael Correa tuvo un ascenso económico y a su vez las políticas y las legislaciones laborales cobraron representación, pero por varias razones actualmente se encuentra en recesión, por lo tanto nos centramos en dos países que padecen una crisis económica, y su población con discapacidad muy posiblemente está sufriendo directa o indirectamente dicha crisis, pero a pesar de ello cada país debe proteger y ayudar a este colectivo no tan solo por su dignidad como persona sino también por ayudar a que ellos entren en el mundo laboral y que formen parte activa de la sociedad.

Índice

1. Introducción	Pág. 1
2. Marco teórico	Pág. 2
3. Naciones Unidas y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	Pág. 2
• ¿Qué es?	Pág. 2
• ¿Qué principios incluyen?	Pág. 3
4. Tipos de discapacidad	Pág. 3
5. Marco jurídico para la protección de personas con discapacidad	Pág. 4
• España	Pág. 4
• Ecuador	Pág. 6
6. El papel de las empresas	Pág. 7
• España	Pág. 7
• Ecuador	Pág. 9
7. El papel de la Seguridad Social y protección social con los trabajadores con discapacidad	Pág. 10
• España	Pág. 10
• Ecuador	Pág. 12
8. El precio de la exclusión	Pág. 14
9. La OIT y la acción Sindical.....	Pág. 15
10. Análisis de datos	Pág. 17
• Tasa de actividad en personas con discapacidad por Comunidad Autónoma o Provincia	Pág. 17
• España	Pág. 17
• Ecuador	Pág. 18
• Tasa de personas activas por tipo de discapacidad	Pág. 19
• España	Pág. 19
• Ecuador	Pág. 20
11. Anexos	Pág. 21
• Noticias sobre la situación actual de los trabajadores con discapacidad.....	Pág. 21
▪ España	Pág. 21

▪ Ecuador	Pág. 21
• El papel de los Recursos Humanos.....	Pág. 22
▪ Entrevista a Nortempo ETT SL.....	Pág. 22
▪ Entrevista a Aj Ecuador S.A	Pág. 23
12. Conclusión	Pág. 25
13. Bibliografía	Pág. 26

1. Introducción

El tema de este trabajo lo he escogido por varias razones, en primer lugar, a raíz de mis prácticas como gestora laboral, en la cual debía prestar servicio a trabajadores con discapacidad y trabajadores que por varios motivos pasaban a poseer una discapacidad, me percaté, que mi información referente a los trabajadores con discapacidad, era casi nula, lo cual me causaba mucha frustración. En segundo lugar, saber que en la actualidad nos encontramos mundialmente en una crisis económica, en la cual muchos puestos de trabajo se están eliminando y existe malestar social debido a los flujos migratorios, en los cuales la propia población autóctona, a veces alegan que personas externas ocupan puestos de trabajo que ellos podrían ocupar, o por parte de la misma empresa, las cuales, en muchos casos ellos prefieren no contratar personas con discapacidad porque les consideran juguetes rotos y poco productivos, por lo tanto, mi necesidad de informarme y saber en qué situación se encuentra este colectivo vulnerable, si existen personas, colectivos o el propio gobierno, quienes intentan protegerles y dar conciencia social y laboral de la importancia de su inclusión, o el papel de los propios sindicatos mundialmente, finalmente, he decidido centrarme en dos países de dos continentes diferentes como son Ecuador y España he intentar analizar la situación y compararlos, pero también, analizar la postura de organizaciones importantes como es el caso de la OIT o el papel de las Naciones Unidas.

2. Marco teórico

- **Discapacidad** es la objetivación de la deficiencia en el sujeto y con una repercusión directa en su capacidad de realizar actividades en los términos considerados normales para cualquier sujeto de sus características (edad, género)¹.
- **Deficiencias** son los problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación o una pérdida².
- **Minusvalía** es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo o factores sociales y culturales)³.
- **Limitaciones en la Actividad** son dificultades que un individuo puede tener en el desempeño/realización de actividades⁴.
- **Participación** es el acto de involucrarse en una situación vital⁵.

3. Naciones Unidas y la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad

- **¿Qué es?**

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, es un tratado internacional, el primer instrumento de derechos humanos del siglo XXI y el primero legalmente vinculante. En él se recogen los derechos de las personas con discapacidad, así como las obligaciones de los Estados Partes⁶ en la Convención, estos Estados Partes, tienen la obligación de promover, proteger y asegurar esos derechos⁷.

¹ Egea García, C.E., y Sarabia Sánchez, S.S., 2001. Clasificación de la OMS sobre discapacidad. Boletín del RPD, 50, pp. 15-30.

² Egea García, C.E., y Sarabia Sánchez, S.S., 2001. Clasificación de la OMS sobre discapacidad. Boletín del RPD, 50, pp. 15-30.

³ Egea García, C.E., y Sarabia Sánchez, S.S., 2001. Clasificación de la OMS sobre discapacidad. Boletín del RPD, 50, pp. 15-30.

⁴ Egea García, C.E., y Sarabia Sánchez, S.S., 2001. Clasificación de la OMS sobre discapacidad. Boletín del RPD, 50, pp. 15-30.

⁵ Egea García, C.E., y Sarabia Sánchez, S.S., 2001. Clasificación de la OMS sobre discapacidad. Boletín del RPD, 50, pp. 15-30.

⁶ Entre los Estados Partes, se encuentran Ecuador y España.

⁷ Artículo 4 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Los Principales Tratados Internacionales de Derechos Humanos, pp.271–310.

La Asamblea General de la Naciones Unidas⁸, aprobó la Convención el 13 de diciembre del 2006 y se abrió a la adhesión y firma de los Estados Parte a partir del 30 de marzo del 2007.

- **¿Qué principio incluye?**

Los principios generales sobre los derechos de las personas con discapacidad que recoge el Artículo 3 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, resalta "El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas, la no discriminación, la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad, el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad, la igualdad entre el hombre y la mujer, finalmente al respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad"⁹.

Estos principios serán las bases, para que los países del mundo puedan construir sus legislaciones a partir de estos principios.

4. Tipos de discapacidad

Toda discapacidad tiene su origen en una o varias deficiencias funcionales o estructurales de algún órgano corporal y en este sentido se considera como deficiencia cualquier anomalía de un órgano o de una función propia de ese órgano con resultado discapacitante¹⁰.

Aparte de esta distinción antes mencionada a continuación expondré los tipos de discapacidad existentes ya que, de forma universal, se pueden clasificar e identificar mediante números las clases de deficiencia asociada a diferentes discapacidades y a su vez se puede crear una serie de grupos y subgrupos¹¹:

⁸ En el comité de la convención internacional de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, se encontraba la Española Ana Peláez Narváez, cuyo mandato expiró en el 2012 y el Ecuatoriano Germán Xavier Torres Correa, cuyo mandato expiró en el 2010.

⁹ Artículo 3 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Los Principales Tratados Internacionales de Derechos Humanos, pp.271–310.

¹⁰ Herrera-Castanedo, S., Vázquez-Barquero, J. and Pindado, L.G., 2008. La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Rehabilitación, 42(6), pp.269–275.

¹¹ Anon, 1999. Catálogo para la codificación de tipo de discapacidad. México, D.F: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, (INEGI).

Definiciones del Grupo 1 Discapacidades sensoriales y de la Comunicación

- Subgrupo 110 Discapacidades para ver
- Subgrupo 120 Discapacidades para oír
- Subgrupo 130 Discapacidades para hablar (mudez)

Definiciones del Grupo 2 Discapacidades motrices

- Subgrupo 210 Discapacidades de las extremidades inferiores, tronco, cuello y cabeza
- Subgrupo 220 Discapacidades de las extremidades superiores
- Subgrupo 299 Insuficientemente especificadas del grupo discapacidades motrices

Grupo 3 Discapacidades mentales

- Subgrupo 310 Discapacidades intelectuales (retraso mental)
- Subgrupo 320 Discapacidades conductuales y otras mentales
- Subgrupo 399 Insuficientemente especificadas del grupo discapacidades mentales

Grupo 4 Discapacidades múltiples y otras

- Subgrupo (401-422) Discapacidades múltiples
- Subgrupo 430 Otro tipo de discapacidades
- Subgrupo 499 Insuficientemente especificadas del grupo discapacidades múltiples y otras

Grupo 9 Claves especiales

- Subgrupos 960 Tipo de discapacidad no especificada,
- Subgrupos 970 Descripciones que no corresponden al concepto de discapacidad
- Subgrupos 980 No sabe
- Subgrupos 999 No especificado general

5. Marco jurídico aplicable para la protección de personas con discapacidad

- **España**

Para analizar el marco jurídico que sustenta la inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito nacional, deberíamos centrarnos en primer lugar en la Constitución Española, en la cual se determina lo siguiente “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a

los que prestarán la atención especializada que requieran y los amparan especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”¹².

Centrándonos en la relación de trabajo, en el Estatuto de los trabajadores, se determinan una serie de derechos, los cuales se les atribuyen al trabajador, como a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. También está el derecho a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales y, finalmente, se mencionaba el respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, sexo u orientación sexual y frente al acoso sexual¹³.

El Estatuto de los trabajadores, también menciona la “No discriminación en las relaciones laborales”¹⁴ y la nulidad de cualquier vínculo jurídico que dé lugar a discriminación indirecta o indirecta a las personas con discapacidad, así como las órdenes del empresario que supongan un trato desfavorable a los trabajadores.

Igualmente, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se determina “Los principios de acción preventiva”¹⁵ en la cual dicta que el empresario debe adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a los puestos de trabajos, por lo tanto, si el empresario contrata a un trabajador con discapacidad, el empresario debe adaptar el puesto de trabajo a él.

Finalmente, en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, se determina una cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad¹⁶, las cuales deben ser contratadas por las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores → el 2% total de trabajadores con discapacidad. Me gustaría destacar que, en el mismo Artículo existe una excepción, para esta cuota, y es que, en cierto caso, las empresas públicas y privadas podrán quedar “**exentas de esta obligación, de**

¹² Artículo 49 de la Constitución Española. (BOE, núm. 311, 29 de diciembre de 1978, pp. 29313 a 29424).

¹³ Artículo 4.2.c). d). e) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE, núm. 255, de 24 de octubre de 2015, pp. 100224 a 100308).

¹⁴ Artículo 17.1. del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE, núm. 255, de 24 de octubre de 2015, páginas 100224 a 100308).

¹⁵ Artículo 15.1.d) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (BOE, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, pp. 32590 a 32611).

¹⁶ Artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (BOE, núm. 289, de 3 de diciembre de 2013, pp. 95635 a 95673).

forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente”¹⁷.

- **Ecuador**

Marco jurídico que sustenta la inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito nacional, en primer lugar nos centraremos en la Constitución Ecuatoriana, ya que en ella “se garantiza la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad, igualmente en el mismo artículo se estipula que el Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad y se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición”¹⁸.

Reforma del Código del trabajo

En el 2006 se realizó una reforma del Código del trabajo, en el cual se estableció la “obligación por parte del empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores, 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, esta contratación o evolución en la contratación sobre el total de los trabajadores tendrá la siguiente evolución porcentual:

2007 → 1% del total de trabajadores con discapacidad.

2008 → 2% del total de trabajadores con discapacidad.

2009 → 3% del total de trabajadores con discapacidad.

2010 → 4% del total de trabajadores con discapacidad.

¹⁷ Artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (BOE, núm. 289, de 3 de diciembre de 2013, pp. 95635 a 95673).

¹⁸ Artículo 330 de la Constitución de la República del Ecuador. (Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador, núm. 449, de 20 de octubre de 2008).

Este 4% es un porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años”¹⁹. Finalmente, en la Ley Orgánica del Servicio Público, vuelven hacer referencia a la contratación de trabajadores con discapacidad, siempre que la empresa posea un determinado número de trabajadores y esta contratación será del 4% del total de los trabajadores en plantilla, la única diferencia es que esta ley agrega el “principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral y dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes”²⁰.

Con esta reforma se originó el primer paso por parte del Estado para concienciar a las empresas sobre la importancia de la inserción de los trabajadores con discapacidad en el mundo laboral.

6. El papel de las empresas

Las instituciones tienen un papel importante en la inserción y la inclusión de las personas con discapacidad tanto en la sociedad como en el mundo laboral, pero las empresas también por esta razón el Estado intenta entregar ayudas o bonificaciones a las empresas que contraten en su plantilla a personas con discapacidad.

- **España**

La integración de los trabajadores con discapacidad deberá ser realizado en base a lo que se establece en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social²¹

- **Integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo**, poseerá las siguientes características en base a la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social. ²²
 - ❖ Cuota de reserva y medidas alternativas
 - ❖ Contratación por cuenta ajena

¹⁹Artículo 42.33 del Código del Trabajo. (Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador, núm. 167, 16 de diciembre de 2005).

²⁰ Artículo 64 de Ecuador. Ley orgánica de servicio Público, LOSEP. (Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador, núm. 294, de 06 de octubre de 2010).

²¹ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013, pp. 95635 a 95673).

²² Artículo 40. - Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013, pp. 95635 a 95673).

- Contrato indefinido
 - Contrato temporal de fomento de empleo
 - Contratos formativos
 - Para la formación y el aprendizaje
 - Prácticas
 - Contrato de interinidad
- **Empleo con apoyo**²³
 - ❖ Conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo.
 - **Integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema protegido de trabajo**²⁴
 - ❖ Centros especiales de empleo
 - ❖ Objetivos
 - Participación activa en las operaciones del mercado.
 - Empleo remunerado para los integrantes de su plantilla
 - Medio de inclusión de estas personas en el régimen de empleo ordinario.
 - ❖ La constitución de la plantilla estará integrada por el mayor número de personas con discapacidad que permita el proceso productivo o al menos 70% de la plantilla.
 - ❖ Compensación económica y mecanismos de control ²⁵
 - **Empleo por cuenta propia**²⁶
 - ❖ Programa de empleo autónomo para personas con discapacidad

²³ Artículo 41 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013, pp. 95635 a 95673).

²⁴ Artículo 43 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013, pp. 95635 a 95673).

²⁵ Artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013, pp. 95635 a 95673).

²⁶ Artículo 47 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013, pp. 95635 a 95673).

- ❖ Capitalización de las prestaciones por desempleo y subvenciones de cuotas a la seguridad social
- ❖ Bonificaciones y reducciones de cuotas a la seguridad social

- **Ecuador**

La formalización de la relación laboral entre las personas con discapacidad y el empresario, es exactamente la misma que tendría una persona excluida del colectivo de personas con discapacidad.

En el Código de Trabajo, no se establece un apartado exclusivo para este colectivo, pero sí son mencionados en el Capítulo IV Artículo 42.33 de este Código, en el cual se estipula lo siguiente: “Contratar personas discapacitadas según sus aptitudes y de acuerdo a las posibilidades y necesidades de la empresa.”²⁷

En la Ley Orgánica de Discapacidades, se estipulan deducciones para los empleadores, la cual son consideradas ayudas a nivel tributario y ciertos beneficios sociales²⁸.

- Deducción → 150% adicional para el cálculo de la Base Imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones.
- Beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos²⁹, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado.

²⁷ Artículo 42.33 del Código del Trabajo. (Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador, núm. 167, 16 de diciembre de 2005).

²⁸ Artículo 49 de la Ley Orgánica de Discapacidades. (Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador, núm. 796, de 25 de septiembre de 2012).

²⁹ Artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades. (Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador, núm. 796, de 25 de septiembre de 2012).

7. El papel de la Seguridad Social y la protección social con los trabajadores con discapacidad

- **España**

- Trabajadores con discapacidad empleados en centros especiales de empleo quedarán incluidos por cuenta ajena en el régimen de la seguridad social que corresponda a su actividad³⁰.
- Derecho a la jubilación anticipada para personas con discapacidad:

La edad mínima de acceso a la pensión de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a)³¹ podrá ser reducida³²:

- En el caso de personas con discapacidad → En un grado igual o superior al 65%.
- Personas con discapacidad
 - Igual o superior al 45%
 - Se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas respecto de las que existan evidencias de que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida.

Imposibilidad de que el interesado acceda a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de 52 años mediante la aplicación de los coeficientes reductores de edad³³.

- En el caso de jubilación parcial, las personas con discapacidad en grado igual o superior al 33% → 25 años de periodo de cotización³⁴.

Acción protectora

La acción protectora dispensada por este Convenio Especial será la correspondiente a jubilación y muerte y supervivencia³⁵.

³⁰ Artículo 13 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE, núm. 261, de 31 de octubre de 2015, pp. 103291 a 103519).

³¹ El Artículo 205.1.a) de LGSS, se determina la siguiente condición en referencia a la edad: Haber cumplido sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

³² Artículo 206.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE, núm. 261, de 31 de octubre de 2015, pp. 103291 a 103519).

³³ Artículo 206.3 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE, núm. 261, de 31 de octubre de 2015, pp. 103291 a 103519).

³⁴ Artículo 215. del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE, núm. 261, de 31 de octubre de 2015, pp. 103291 a 103519).

³⁵ Real Decreto 156/2013, de 1 de marzo, por el que se regula la suscripción de convenio especial por las personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de inserción laboral. (BOE, núm. 53, de 2 de marzo de 2013, páginas 16836 a 16839).

Serán beneficiarios las personas que cumplan los siguientes requisitos:

- Mayor de 18 años y menos de 67 años de edad, o 65 años de edad con 38 años y 6 meses de cotización.
- Grado de discapacidad reconocido
 - igual o superior al 33% (Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual)
 - 65% para las personas con discapacidad física o sensorial.
- No figurar en alta o en situación asimilada a la de alta en ningún régimen de la seguridad social o cualquier otro régimen público de protección social.
- Estar inscrito en los servicios públicos de empleo como demandante de empleo.
- No haber estado ocupado por un periodo mínimo de 6 meses, inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de su suscripción del convenio especial.
- No ser pensionista de jubilación o de Incapacidad permanente.

Desempleo

En la Ley general de la Seguridad Social, se estipulan los requisitos para el nacimiento del derecho a la prestación en el nivel contributivo, para obtener la prestación por cese de actividad³⁶:

- Afiliación a la seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta
- Tener cubierto periodo mínimo de cotización
- Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad
- No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación
- Estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente.

Una vez se haya terminado la prestación por cese de actividad o el subsidio, las personas con discapacidad pueden optar (si cumplen los requisitos previstos), a solicitar la Renta Activa de

³⁶ Artículo 266 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE, núm. 261, de 31 de octubre de 2015, pp. 103291 a 103519).

Inserción (RAI)³⁷, en este caso simplemente debe cumplir con los siguientes requisitos en base a lo que se estipula en la página web del Inem sobre el RAI³⁸:

- Tener un grado de discapacidad igual o superior al 33% o ser pensionista por incapacidad.
- Haber agotado anteriormente una prestación contributiva o subsidio por desempleo.
- Estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo como demandante de empleo durante 12 o más meses. Puede llegar el caso en que el contador de antigüedad de esta persona se ponga en cero y se interrumpa la demanda, si surgen los siguientes casos:
 - Trabajar 90 o más días en el año anterior a la fecha de solicitud.
 - Salir del país, indiferentemente del motivo y de la duración.
- En el caso de interrupción de la demanda se exigirá un periodo de 12 meses ininterrumpidos desde la nueva inscripción.
- Búsqueda activa de empleo un mes antes a la solicitud de la RAI.

- **Ecuador**

Seguridad social

- En la Ley orgánica de discapacidades, se establece que “La seguridad social es un derecho irrenunciable, para las personas con discapacidad”³⁹.
- El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de los siguientes supuestos⁴⁰:
 - Enfermedad
 - Maternidad
 - Paternidad
 - Riesgos de trabajo
 - Cesantías
 - Desempleo
 - Vejez
 - Invalidez

³⁷ Renta Activa de Inserción (RAI), es una ayuda para desempleados y en situación de necesidad económica y que tengan graves dificultades para acceder de nuevo al mercado laboral, los trabajadores con discapacidad que hayan finalizado su relación laboral pueden optar por esta ayuda para desempleados, ya que se consideran que ellos tienen dificultades para acceder nuevamente al mercado laboral.

³⁸Anon, 2017. Renta Activa de Inserción RAI. [online] Cita previa INEM. Available at: <http://www.citapreviainem.es/renta-activa-de-insercion/>

³⁹ Artículo 82 de la Ley Orgánica de Discapacidades. (Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador, núm. 796, de 25 de septiembre de 2012).

⁴⁰ Artículo. 369. de la Ley de Seguridad Social. (Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador, núm. 449, de 20 de octubre de 2008).

- **Discapacidad**
 - Muerte, etc.
-
- La Ley orgánica de discapacidades, estipulan que la afiliación voluntaria en el Instituto Ecuatoriano de la Seguridad Social, poseerá los mismos servicios y beneficios que la afiliación voluntaria general, pero con los mismo servicios y beneficios que a la afiliación general⁴¹, finalmente, en esta misma ley, se determina que los trabajadores con discapacidad, pueden optar por la pensión por discapacidad permanente o total o permanente absoluta y para acceder a ella no se pide requisito mínimo de aportaciones previas⁴².
 - Las personas con discapacidad con derecho a la jubilación especial por vejez, del 68.75% del promedio de los 5 años de mejor remuneración básica unificada de aportación⁴³:
 - Afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
 - Acreditación de 300 aportaciones⁴⁴.
 - No límite de edad.
 - Personas con discapacidad intelectual, tendrán derecho a la jubilación:
 - Acreditación de 240 aportaciones⁴⁵.

Desempleo⁴⁶

- El 17 de marzo del 2016, la República del Ecuador, aprueba el seguro por desempleo, mediante su Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantías y seguro de desempleo⁴⁷.

⁴¹ Artículo 83 de la Ley Orgánica de Discapacidades. (Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador, núm. 796, de 25 de septiembre de 2012).

⁴² Artículo 84 de la Ley Orgánica de Discapacidades. (Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador, núm. 796, de 25 de septiembre de 2012).

⁴³ Artículo 85 de la Ley Orgánica de Discapacidades. (Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador, núm. 796, de 25 de septiembre de 2012).

⁴⁴ Las aportaciones, representan los meses de afiliación al IESS

⁴⁵ Artículo 85 de la Ley Orgánica de Discapacidades. (Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador, núm. 796, de 25 de septiembre de 2012).

⁴⁶ Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantías y seguro de desempleo. (Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador, núm. 720, de 28 de marzo de 2016).

⁴⁷ El Seguro por Desempleo equivale a la prestación económica por desempleo o prestación por cese de actividad en España.

- El periodo de protección para la persona con discapacidad, por cese de actividad es de 5 meses de cobertura para el beneficiario, en pagos distribuidos desde el 70% al 50% del promedio de su salario de los últimos 12 meses.
- Los requisitos necesarios para ser beneficiario son las siguientes⁴⁸:
 - 24 aportaciones acumuladas.
 - 6 aportaciones constituidas antes del cese.
 - Estar cesante 60 días mínimo.

Acción protectora

- La Ley orgánica, estipula lo siguiente en ella, “Las personas con discapacidad tienen derecho a la protección y promoción social del Estado”⁴⁹.

8. El precio de la exclusión⁵⁰

En 2009 salió a la luz un estudio exploratorio, el cual se centraba en explicar las pérdidas macroeconómicas de una serie de países, debido a la exclusión laboral de las personas con discapacidad.

El estudio utiliza datos a nivel de país para generar información estadística más precisa y, sobre todo, más sensible a los países. Este estudio se enfoca en diez países en desarrollo, de ingresos bajos y medianos, éstos son China, Tailandia y Vietnam, Etiopía, Malawi, Namibia, Sudáfrica, Tanzania, Zambia y Zimbabue. Finalmente, el estudio demostró que las pérdidas económicas relacionadas con las personas con discapacidad que no han sido apoyadas y ayudadas a su inserción laboral son grandes y mensurables, situándose en una banda entre el 3% y el 7% del PIB.

Estos datos son producto de 3 factores:

- La reducción de la productividad de las personas ocupadas debido a la baja educación, la falta de transporte y la difícil accesibilidad física, etc.

⁴⁸ Artículo 6 de la Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantías y seguro de desempleo. (Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador, núm. 720, de 28 de marzo de 2016).

⁴⁹ Artículo 86 de la Ley Orgánica de Discapacidades. (Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador, núm. 796, de 25 de septiembre de 2012).

⁵⁰ Backup, S., 2009. ILO. [online] The price of exclusion: the economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work. Available at: http://ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_119305/lang--en/index.html

- La mayor tasa de desempleo entre las personas con discapacidad en comparación con las que no poseen ningún tipo de discapacidad.
- La mayor tasa de inactividad en el mercado de trabajo entre las personas con discapacidad en comparación con las que no poseen ningún tipo de discapacidad.

Todo en conjunto suman las pérdidas económicas acumuladas relacionadas con la discapacidad. En este estudio no figuran ni Ecuador ni España, como países de estudio, pero es un claro ejemplo del papel importante que poseen los países en situación de apoyar y proteger a este colectivo desprotegido.

9. OIT y la acción Sindical

El 12 de mayo del 2017, la OIT lanzó un estudio, titulado “La acción Sindical: Discapacidad y trabajo decente”⁵¹ el cual se realizó con la ayuda de 50 países a nivel mundial. La metodología utilizada era realizar exámenes, documentales, entrevistas y analizar los resultados de estas encuestas de esta forma, se podía recoger y resumir la acción sindical de estos 50 países.

Los objetivos principales de este estudio, eran los siguientes:

- Detectar las barreras sociales y laborales, que han de afrontar las personas con discapacidad y eliminarlas.
- Crear conciencia en los propios sindicatos a nivel mundial, de la importancia de la protección de las personas con discapacidad y la integración de esta protección en la propia acción sindical básica.

Síntesis de los resultados obtenidos:

- Creación de un abanico más amplio en el mundo sindical
- Concienciar que muchos sindicatos a nivel mundial, no están interesados en priorizar la protección sindical de las personas con discapacidad.
- Se determinó que, según el sistema de protección social y laboral del país, el sindicato puede tener un papel diferente. Se habló de América Latina y se indicó que, actualmente, este continente está pasando un período de transición positivo referente a la concienciación y protección de las personas con discapacidad a nivel sindical.

⁵¹ S., 2017. OIT - Acción Sindical y Discapacidad - Panorama mundial 2017_mayo 2017 final version_es. [online] OIT - Acción Sindical y Discapacidad - Panorama mundial 2017_mayo 2017 final version_es. Available at: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:S-oIK0kebv8J:www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_553665.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=ch&client=firefox-b

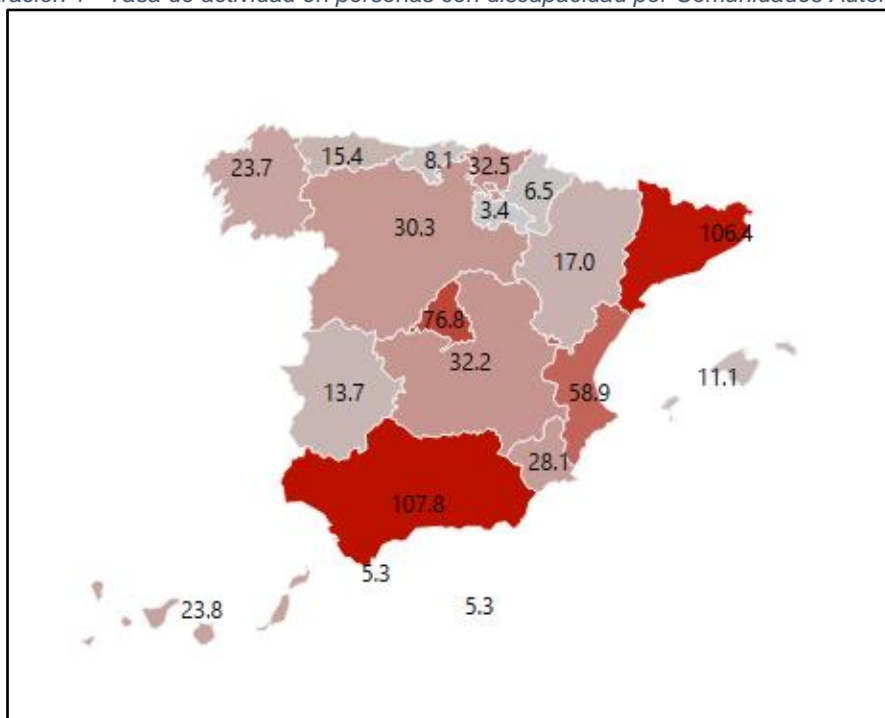
En conclusión, el estudio revela que el tema de la concienciación, eliminación de barreras y protección de personas con discapacidad está tomando fuerza a nivel mundial. Es un proceso lento y largo, pero ya ha comenzado a haber cambios a nivel mundial, ya que se está tomando conciencia de la desprotección de este colectivo y de la necesidad de integrarlo en la sociedad, al resultar positivo para ésta, para el mercado laboral, para los propios sindicatos y para la propia realización individual de las personas con discapacidad.

10. Análisis de datos

Tasa de actividad en personas con discapacidad por Comunidades Autónomas o Provincias

España

Ilustración 1 - Tasa de actividad en personas con discapacidad por Comunidades Autónomas



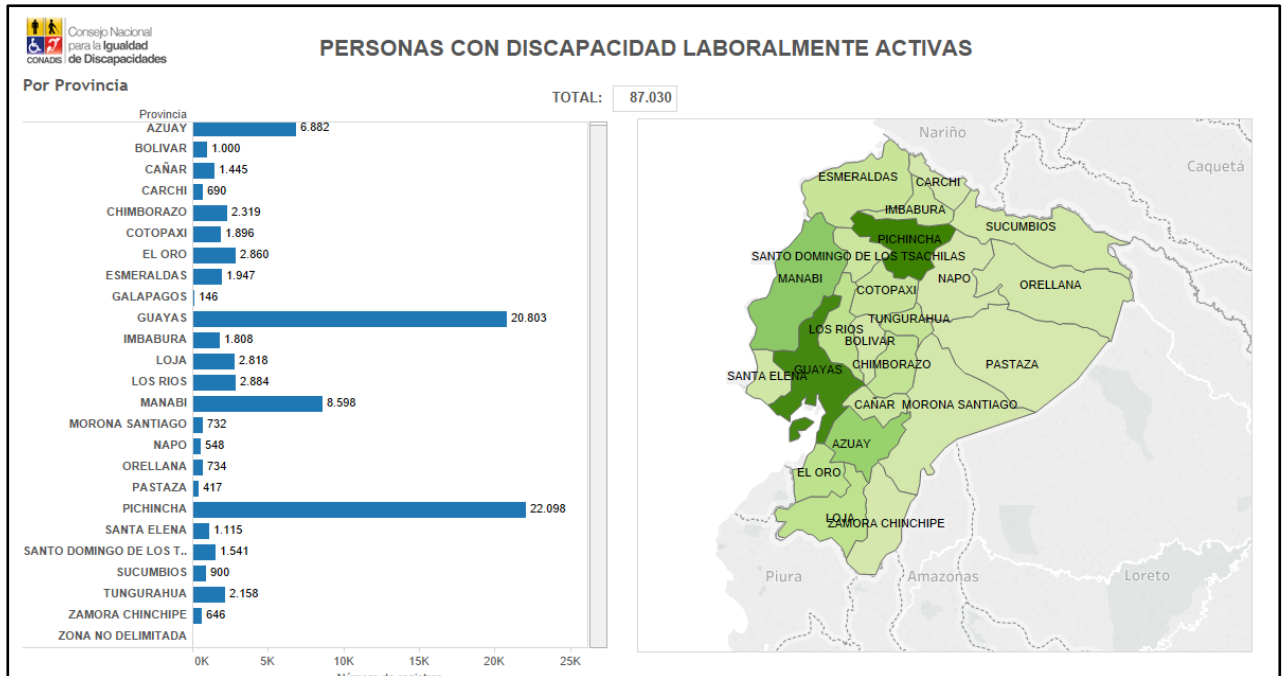
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Las altas tasas de personas activas con discapacidad se sitúan en la Comunidad Autónoma de Andalucía con un 107.8, seguido de la Comunidad Autónoma de Cataluña con 106.4 y finalmente con la Comunidad Autónoma de Madrid con 76.8⁵².

⁵² Los datos utilizados, representan a las personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013.

Ecuador

Ilustración 2 - Tasa de actividad en personas con discapacidad por Provincias



Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)

Las altas tasas de personas activas con discapacidad se sitúan en las Provincias del Pichincha con un 22.098%, seguido de la Provincia del Guayas con un 20.803%.

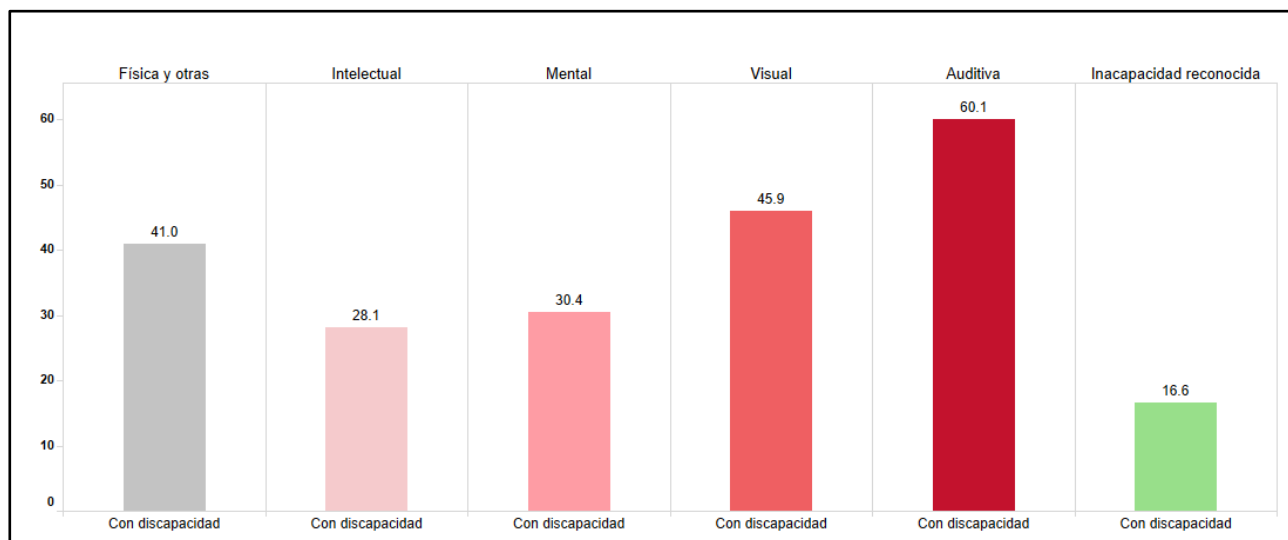
Observación o análisis de la comparación

Las altas tasa de personas activas con discapacidades se sitúan en las CCAA o Provincia principales del país, donde la demanda de trabajo es más alta en comparación de otras CCAA o Provincias, pero en sí estos resultados tienen un fundamento lógico y es que son en estas CCAA o Provincias, donde existe más demanda y oferta de trabajo, aunque en el caso de Andalucía, es un caso excepcional y quizás existes otras razones por la cual esta presenta mayor Tasa de actividad en personas con discapacidad, como por ejemplo, el trabajo estacional.

Tasa de personas activas por tipo de discapacidad

España

Ilustración 3 - Tasa de personas activas por tipo de discapacidad

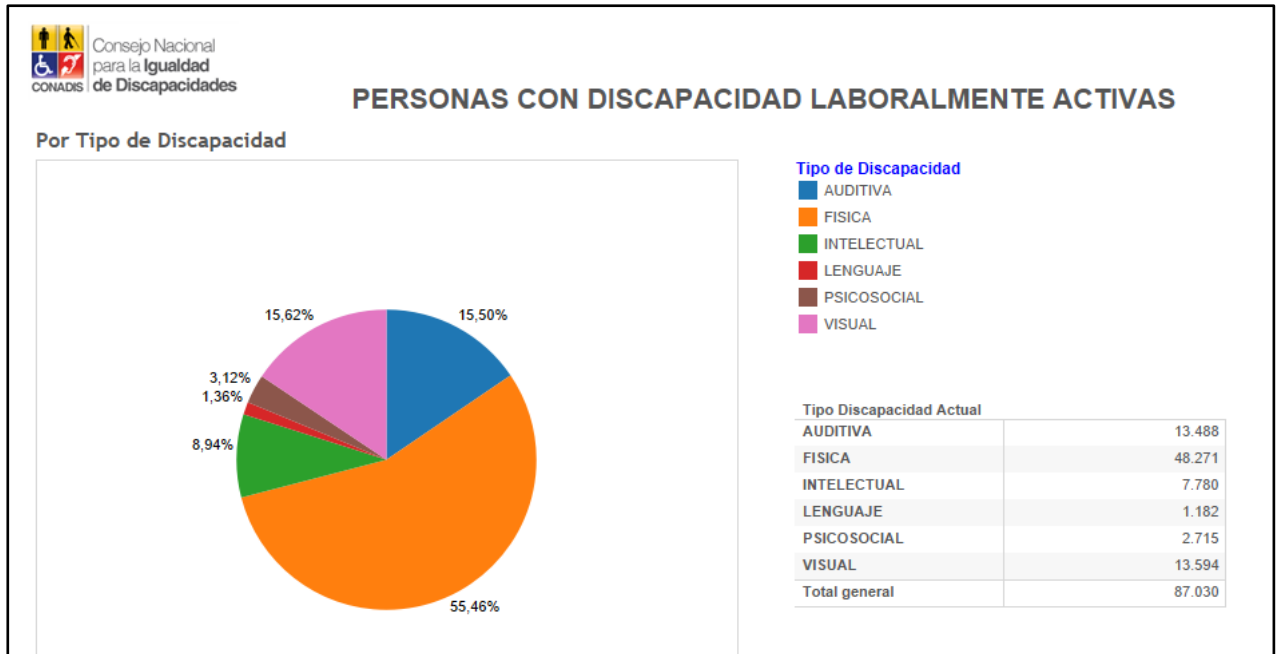


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Las tasas más elevadas en base al tipo de discapacidad, se sitúan en la discapacidad auditiva con un 60,1%, la visual con un 45,9% y la que presenta una tasa inferior a las demás es la Intelectual con un 28,1%⁵³.

⁵³ Los datos utilizados, representan a las personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013.

Ilustración 4 - Tasa de personas activas por tipo de discapacidad



Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)

Las tasas más elevadas en base al tipo de discapacidad, se sitúan en la discapacidad física con un 48,271, la visual con un 13,594% y la que presenta una tasa inferior a las demás es la del lenguaje con un 1,182%.

Observación o análisis de la comparación

Comparando los datos, se puede observar que existe una coincidencia referente al tipo de discapacidad, en ambos lados la discapacidad de tipo “visual” se sitúa en el segundo lugar entre las que tienen altos porcentajes.

11. Anexos

Noticias sobre la situación actual de los trabajadores con discapacidad

○ España

Los contratos para personas con discapacidad aumentaron un 3,7% durante 2016⁵⁴

FAMMA-Cocemfe (03/04/2017)

En esta noticia, se destaca que los contratos del 2016 generados para personas con discapacidad han sido de un 3,7% más, que, en comparación del 2015, en base a los datos publicado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

En una entrevista al Director General de la Fundación Adecco, él puntualiza las siguientes observaciones:

- 1- La Ley sobre integración social⁵⁵, ha producido que se incremente la participación de personas con discapacidad en las empresas.
2. Existe actualmente un 31% de paro, lo que equivale a 9,1 puntos más que la tasa de empleo de la población sin discapacidad.
3. No existe una normalización plena de sus vidas en el ámbito profesional, ante lo que destacan la “sobrepotección, el desconocimiento y los miedos del entorno familiar, educativo, social y empresarial”.

○ Ecuador

87.030 personas con discapacidad tienen empleo formal en el país⁵⁶

Considero que este artículo es, en general una buena noticia ya que, desde mi punto de vista significa que la reforma del código de conducta realizado en el 2006 está obteniendo frutos.

El Conadis informa que el 2001 hubo una contratación de 9.911 personas con discapacidad en las empresas y que, en la actualidad, esa suma asciende a 87.030 personas con discapacidad contratadas, lo que da como resultado una inserción del 779% en los últimos 5 años.

⁵⁴ Servicio de Información sobre Discapacidad - sid@sid.usal.es - <http://sid.usal.es>, 2017. Los contratos para personas con discapacidad aumentaro... (SID). [online] Portada. Available at: <http://sid.usal.es/56560/1-1>

⁵⁵ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE, núm. 261, de 31 de octubre de 2015, pp. 103291 a 103519).

⁵⁶ Telégrafo, E., 2016. 87.030 personas con discapacidad tienen empleo formal en el país. [online] El Telégrafo. Available at: <http://tinyurl.com/zrc5229>

Se recuerda que el Código de conducta de trabajo, estipula en su artículo 42 la obligación por parte del empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores, a contratar, al menos, a una persona con discapacidad. Actualmente existe un porcentaje fijo del 4% de contratación de personas con discapacidad sobre la plantilla total.

Finalmente, precisaron que siguen teniendo problemas con algunas empresas y sus respectivos departamentos de Recursos Humanos, ya que muchos de ellos no se informan de las nuevas regulaciones jurídicas en materia laboral que deben incorporar en su empresa.

El papel de los Recursos Humanos

Entrevista a Nortempo ETT SL. (España)

- ❖ **Nombre y Apellidos:** María Pla.
- ❖ **Empresa y puesto que ocupa en la empresa:** Nortempo ETT SL.
- ❖ **Cargo:** Consultora de Recursos humanos

¿Considera que existe conciencia social sobre la importancia de la incorporación de las personas con discapacidad en el mundo laboral?

Actualmente podríamos decir que existe una conciencia social, sin embargo, aún hay mucho por hacer, empezando por el mismo impulso de las instituciones públicas para el fomento de empleo de este sector de la sociedad.

¿Considera que existe prioridad referente a la contratación de personas con discapacidades en la empresa?

A groso modo podría decir que no existe ninguna preferencia en la contratación por este tipo de perfiles, de 10 trabajadores 9 no poseen ningún tipo de discapacidad.

¿Considera que se respeta el porcentaje fijo de contratación de personas con discapacidad en la empresa que la ley estipula?

Según el sector al que pertenezca la empresa se respeta más o menos el mínimo exigido para la contratación de estos trabajadores con discapacidad. Continúan siendo un sector vulnerable y poco atractivo a la vista del empresario, lamentablemente detrás de estas contrataciones existen intereses (bonificaciones, deducciones etc.).

¿Considera que aún se han de implantar medidas o políticas de inserción para estas personas? ¿Cómo cuáles?

Considero que deben existir más y mejores políticas de inserción laboral para los discapacitados. Opino que deberían aumentar las exigencias y el control de centros de trabajo (inspecciones laborales).

¿Qué tipo de perfil profesional buscan o esperan para este tipo de trabajadores?

Por lo general a nuestro departamento de recursos humanos nos llegan peticiones de perfiles o poco cualificados (operarios de automoción, cadena de montajes en fábrica) o cualificados, pero sin alto nivel de responsabilidades (auxiliares administrativos), a pesar de esto nos piden que los trabajadores no tengan más del 40% de discapacidad.

Entrevista a Aj Ecuador S.A (Ecuador)

- ❖ **Nombre y Apellidos:** Jouselyn Chum Saavedra
- ❖ **Empresa:** Aj Ecuador S.A
- ❖ **Cargo:** Analista Selección

¿Considera que existe conciencia social sobre la importancia de la incorporación de las personas con discapacidad en el mundo laboral?

En el Ecuador, por ejemplo, estos últimos años se ha dado mayor importancia a la incorporación de personas con discapacidad para las compañías ya que es una obligación para cada empleador que cuente con más de 200 trabajadores. En lo que respecta a la mayoría de los empleadores no toman interés en estas personas porque creen no aportarán cosas positivas para la compañía, pero creo que poco a poco los países seguirán evolucionando y mejorarán los criterios para este tipo de personas, que también son necesarias para formar parte de cualquier compañía.

¿Considera que existe prioridad referente a la contratación de personas con discapacidades en la empresa?

Como mencionaba, antes no existía prioridad para el personal con discapacidades, pero actualmente, en nuestra sociedad a nivel mundial se han escuchado más cosas positivas y se han dado a conocer experiencias exitosas lo cual ha motivado a muchos empleadores también a considerarlos.

¿Considera que se respeta el porcentaje fijo de contratación de personas con discapacidad en la empresa que la ley estipula?

Ahora se respeta más que antes, pero si es necesario que las organizaciones que ayudan a personas con discapacidad sigan creando más campañas para la inclusión de los mismos.

¿Considera que aún se han de implantar medidas o políticas de inserción para estas personas? ¿Cómo cuáles?

Como políticas no creo que exista más pero como plantar mayor supervisión para las compañías si debería existir.

¿Qué tipo de perfil profesional buscan o esperan para este tipo de trabajadores?

Muchos empleadores buscan personal con discapacidad para puestos operativos, pero sí sería interesante que también formen parte del personal administrativo para el desarrollo de ellos mismos, crear motivación entre todos los trabajadores y demostrar cuán importantes también son ellos para el futuro.

12. Conclusión

El mundo se encuentra inmersa en una grave crisis económica y está afecta a los puestos de trabajos, pero aún más afecta a los diferentes colectivos del mundo que son vulnerables ante las políticas sociales y laborales creadas e implantadas por los gobiernos, como es el caso de las personas con discapacidad.

España como Ecuador, han afrontado de forma diferente esta crisis, pero el objetivo es el mismo, proteger, eliminar barreras y ayudar a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

En el caso de Ecuador, desde hace unos años, se está produciendo una transformación en positivo, en referente a la protección e inserción de las personas con discapacidad, el gobierno ha creado leyes, que obligan a las empresas a contratar a personas con discapacidad en el caso de poseer un determinado número de trabajadores imponiendo progresivamente un porcentaje fijo de contratación de personas con discapacidad, también ha insertado políticas de deducción tributarias, para las empresas, que pueden emplear al contratar trabajadores con discapacidad o la reciente creación de la prestación por cese de actividades para el trabajador, y por la cual también tiene derecho de esta los trabajadores con discapacidad una vez finalicen su relación laboral. Aún queda un trayecto largo, se deben crear nuevas políticas de inserción laboral y social para las personas o trabajadores con discapacidad, pero el país ha comenzado a tener conciencia de la importancia de integrar en el mercado laboral y en la propia sociedad a las personas con discapacidad y esto es un gran paso.

En el caso de España, el país posee una gran gama de mecanismos de protección para las personas con discapacidad y es evidente que en la actualidad el país está sufriendo la eliminación de muchas de sus políticas laborales o la modificación de sus leyes laborales, pero en lo referente a legislación laboral o políticas laborales destinadas a las personas con discapacidad, éstas no han sido modificadas, pero tampoco existe un progreso en positivo pronunciado, pero muy seguramente esta situación es temporal, personalmente y en base a mis estudios realizados, puedo alegar que España o su población civil, posee mucha conciencia referente a los derechos de las personas con discapacidad y la importancia de su inclusión.

13. Bibliografía

1. Anon, 1999. Catalogo para la codificación de tipo de discapacidad. México, D.F: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, (INEGI).
2. Anon, 2014. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Los Principales Tratados Internacionales de Derechos Humanos, pp.271–310.
3. Anon, 2017. Renta Activa de Inserción RAI. [online] Cita previa INEM. Available at: <<http://www.citapreviainem.es/renta-activa-de-insercion/>> [Accessed 29 May 2017].
4. Buckup, S., 2009. ILO. [online] The price of exclusion : the economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work. Available at: <http://ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_119305/lang--en/index.html> [Accessed 30 May 2017].
5. Código del Trabajo. (Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador, núm. 167, 16 de diciembre de 2005).
6. Constitución de la República del Ecuador. (Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador, núm. 449, de 20 de octubre de 2008).
7. Constitución Española. (BOE, núm. 311, 29 de diciembre de 1978, pp. 29313 a 29424).
8. Egea García, C.E., y Sarabia Sánchez, S.S., 2001. Clasificación de la OMS sobre discapacidad. Boletín del RPD, 50, pp. 15-30.
9. Herrera-Castanedo, S., Vázquez-Barquero, J. and Pindado, L.G., 2008. La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Rehabilitación, 42(6), pp.269–275.
10. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (BOE, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, pp. 32590 a 32611).

11. Ley de Seguridad Social. (Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador, núm. 449, de 20 de octubre de 2008).
12. Ley de Seguridad Social. (Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador, núm. 465, de 30 de noviembre de 2001).
13. Ley Orgánica de Discapacidades. (Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador, núm. 796, de 25 de septiembre de 2012).
14. Ley orgánica de servicio Público, LOSEP. (Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador, núm. 294, de 06 de octubre de 2010).
15. Ley orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantías y seguro de desempleo. (Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador, núm. 720, de 28 de marzo de 2016).
16. Real Decreto 156/2013, de 1 de marzo, por el que se regula la suscripción de convenio especial por las personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de inserción laboral. (BOE, núm. 53, de 2 de marzo de 2013, páginas 16836 a 16839).
17. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (BOE, núm. 289, de 3 de diciembre de 2013, pp. 95635 a 95673).
18. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE, núm. 255, de 24 de octubre de 2015, pp. 100224 a 100308).
19. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE, núm. 261, de 31 de octubre de 2015, pp. 103291 a 103519).
20. S., 2017. OIT - Acción Sindical y Discapacidad - Panorama mundial 2017_mayo 2017 final version_es. [online] OIT - Acción Sindical y Discapacidad - Panorama mundial 2017_mayo 2017 final version_es. Available at:

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:S-oIK0kebv8J:www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_553665.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=ch&client=firefox-b> [Accessed 30 May 2017].

21. Servicio de Informacion sobre Discapacidad - sid@sid.usal.es - <http://sid.usal.es>, 2017. Los contratos para personas con discapacidad aumentaro... (SID). [online] Portada. Available at: <<http://sid.usal.es/56560/1-1>> [Accessed 29 May 2017].
22. Telégrafo, E., 2016. 87.030 personas con discapacidad tienen empleo formal en el país. [online] El Telégrafo. Available at: <<http://tinyurl.com/zrc5229>> [Accessed 30 May 2017].