

Ana Jessenia Arteaga

<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v4i1.536>

## **Inclusión laboral de las personas con discapacidad**

### **Labor inclusion of people with disabilities**

Ana Jessenia Arteaga

[aniarmo@gmail.com](mailto:aniarmo@gmail.com)

Universidad San Gregorio de Portoviejo, Manabí  
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-9536-3036>

Recibido: 30 de octubre de 2019  
Aprobado: 03 de diciembre de 2019

### **RESUMEN**

Analizando las constituciones ecuatorianas vemos que el reconocimiento del trabajo como tal hace su primera aparición en la Constitución de 1906, evolucionando progresivamente hasta los tiempos actuales. Lo relacionado con los derechos de las personas con discapacidad, ve luz a partir de 1998, con la incorporación constitucional del concepto “grupos vulnerables”, que por primera vez reconoce y otorga derechos especiales a este sector de la sociedad. En el año 2006, la legislación laboral infra constitucional fue reformada, dando como resultado la incorporación de algunos mecanismos cuyo ánimo fue el de corregir la limitada o nula inserción socioeconómica de este colectivo que estadísticamente figuraba con uno de los más bajos índices de empleo, debido entre otros factores a la exclusión social de la que eran objeto por sus diferentes o reducidas capacidades, se buscó entonces mediante la reforma normativa el otorgamiento de derechos en pro de la igualdad de oportunidades.

**Descriptores:** Personas con discapacidad, inserción laboral, políticas públicas, inclusión.

### **ABSTRACT**

Analyzing the Ecuadorian constitutions we see that the recognition of work as such makes its first appearance in the 1906 Constitution, progressively evolving to the present times. Regarding the rights of persons with disabilities, it has been seen since 1998, with the constitutional incorporation of the concept of "vulnerable groups", which for the first time recognizes and grants special rights to this sector of society. In 2006, the infra-constitutional labor legislation was reformed, resulting in the incorporation of some mechanisms whose purpose was to correct the limited or no socio-economic insertion of this group that statistically featured with one of the lowest employment rates, due among other factors to the social exclusion of which

Ana Jessenia Arteaga

they were subject to due to their different or reduced capacities, the granting of rights for equal opportunities was sought through regulatory reform.

**Descriptors:** Persons with disabilities, labor insertion, public policies, inclusion.

## **INTRODUCCIÓN**

Los derechos humanos tienen categoría de universales, son patrimonio de la humanidad, dentro de la que se incluye a las personas con discapacidad. Desde la década de los ochenta y sobre todo a partir de los noventa, se ha avanzado en la promulgación de normativa de inclusión a nivel mundial. Sin embargo, aún existen barreras que impiden su participación activa en la sociedad.

El presente trabajo pretende investigar la situación laboral de las personas con discapacidad en el ordenamiento jurídico laboral del Ecuador, iniciando por la delimitación de aspectos conceptuales necesarios para la comprensión del tema, para luego ahondar en la normativa adoptada por el Ecuador tendiente a garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, poniendo especial énfasis en el porcentaje obligatorio de contratación o cuota de reserva de empleo y en las medidas de acción afirmativa o ajustes razonables. Por consiguiente, tiene por objetivo general: Analizar en contextos diacrónicos y sincrónicos el régimen jurídico especial que regula la relación laboral de las personas con discapacidad en el derecho ecuatoriano.

## **MÉTODO**

Para comprender la metodología a ser utilizada en este estudio diremos que la misma es combinada, mediante el uso del método analítico nos basaremos en la descripción del problema planteado y dentro de ello exploraremos los antecedentes históricos y la evolución de la cuestión, una vez determinados conceptos básicos que nos permitan tener una visión clara del problema empezaremos el análisis jurídico de como la legislación introduce como mecanismo de solución acciones como el porcentaje de empleo obligatorio y medidas de acción afirmativa.

De lo dicho resulta clara la aplicación del método histórico y del deductivo pues analizaremos el problema desde una perspectiva general para luego aterrizar en

Ana Jessenia Arteaga

temas particulares del objeto de la investigación. Ubicaremos finalmente el caso del Estado Ecuatoriano, el tratamiento que se ha dado al tema, su evolución hasta la actualidad.

## RESULTADOS

### **La inclusión laboral de las persona con discapacidad en Ecuador**

En el caso ecuatoriano podemos citar en resumen algunos de los hitos históricos más relevantes en materia del reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad así por ejemplo la Ley del Ciego (1965); la Ley General de Educación (1977) que estableció como responsabilidad del Estado la educación especial; la Ley de Protección del Minusválido (1982) mediante la cual se crea la DINARIM (Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido); en 1989 se conforma la CIASDE (Comisión Interinstitucional de Análisis de la Situación de las Discapacidades en el Ecuador); en 1991 se publica el I Plan Nacional de Discapacidades; el 10 de agosto de 1992 se publica la Ley 180 llamada Ley sobre Discapacidades, normativa que impulsa la atención interinstitucional a las personas con discapacidad con enfoque de derechos, esta se transformará en el referente de las futuras leyes en la materia, dentro de ella se crea el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS); posterior a ella en el 2001 se emite la Codificación de la Ley sobre Discapacidades, adicionalmente anotaremos que el 30 de mayo del 2013 se conforma la Secretaría Técnica de Discapacidades (SETEDIS), adscrita a la Vicepresidencia, con la finalidad de seguir adelante con la iniciativa del ex-Vicepresidente.

En el año 2006, basándose en la Constitución Política del Ecuador de 1998 (de ahora en adelante CPRE), el Congreso Nacional dictó la Ley No. 2006-28<sup>1</sup> sentando precedente al reformar el Código del Trabajo dentro del cual añadieron nuevas obligaciones para el empleador, tales como: la obligatoriedad de adecuar la infraestructura de los centros de trabajo a fin de facilitar el acceso de las personas con discapacidad, el 4% como porcentaje mínimo de contratación (reserva de cuota) a partir de 25 trabajadores, la prevención de sanción en caso de incumplimiento, se

---

<sup>1</sup> Ley No. 2006-28 del Congreso Nacional del Ecuador, publicado en R.O. 198 del 30 de enero de 2006. Obtenido el 4 de marzo de 2018 de <https://www.fielweb.com/Index.aspx?ord>

Ana Jessenia Arteaga

hace referencia al empleo ordinario, empleo protegido y autoempleo. Disposiciones que también son de aplicación obligatoria para el empleador público por tanto se encuentran detalladas en la Ley orgánica de servicio público (de ahora en adelante LOSEP)<sup>2</sup>.

Posteriormente el 25 de septiembre de 2012 se publica la Ley Orgánica de Discapacidades (de ahora en adelante LOD) en el Registro Oficial N° 796, la misma que se mantiene hasta la fecha y cuyo Reglamento (de ahora en adelante R-LOD) fue publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 109 de 27 de octubre de 2017.

Es necesario acotar que desde el año 2006 los cambios han sido sustanciales, debiendo recalcar que el modelo de gobierno iniciado en el 2007, quizás por el hecho de tener un Vicepresidente con discapacidad física, promovió un proceso de reforma política encaminada a la inclusión social y económica, dentro de la cual las personas con discapacidad fueron uno de sus principales ejes. Esto afectó de manera positiva a este sector de la población que según datos estadísticos en el año 2011 el registro de personas con discapacidad activas laboralmente incluía a 9.911 personas, incrementándose en el 2016 a 87.030 personas con discapacidad activas laboralmente<sup>3</sup>, cuantitativamente es innegable el avance de la inclusión en el mercado laboral.

Sobre la base de Convenio N° 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad de 1983 (OIT, 1983b), ratificada por el país en 1988; la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA, 1999) acordada en 1999 y ratificada por el país el 1 de marzo de 2004, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado en 1966 que entró en vigor en 1976 (OHCHR, 1966), la Constitución de la República del Ecuador de 2008 (de ahora en adelante CRE) reconoce la protección de los derechos de las personas

---

<sup>2</sup> Ley Orgánica del Servicio Público emitida la Asamblea Nacional del Ecuador, publicada en R.O. 294 del 6 de octubre de 2010. Obtenido el 4 de marzo de 2018 de <https://www.fielweb.com/Index.aspx?ord>

<sup>3</sup> Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), La Década de las discapacidades, disponible en línea <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/la-decada-de-las-discapacidades/>, consultado el 4 de marzo de 2018 a las 16h46, p. 25.

Ana Jessenia Arteaga

con discapacidad catalogándolos como grupos de atención prioritaria obligando al Estado a garantizarles el derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades<sup>4</sup>.

Lo aseverado está íntimamente ligado al concepto de trabajo digno consagrado en el Art. 33 de la CRE, donde se define al trabajo como fuente de realización personal, por ende debe garantizar al trabajador una vida plena sin ningún tipo de discriminación o exclusión que le permita insertarse en la sociedad y ser un ente productivo, lo que a nivel personal le representará satisfacción, aceptación y bienestar, que repercutirá además en sus familias, el desarrollo de la empresa y la comunidad, pero el éxito de este modelo de inserción no depende solo de las personas con discapacidad sino también de quienes las contratan y del acompañamiento que reciban durante proceso de incorporación, en este contexto empiezan a tomar fuerza frases como “inserción laboral”, “integración social” y “equiparación de oportunidades”.

Como dato importante para este estudio, podemos anotar que en marzo del 2015 el Ecuador se convirtió en el primer país latinoamericano en recibir el Desing For All dentro de las Cinco Mejores Prácticas Internacionales en la Feria Europea de Accesibilidad y Diseño Universal, reconocimiento otorgado a la Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades (SETEDIS), por la “Metodología Ecuatoriana para elaboración de planes de Accesibilidad Universal” en la categoría: Proyectos, propuestas, metodologías y estudios. La metodología fue diseñada con tres conceptos: universalismo, eficiencia y eficacia, los cuales permiten parámetros prioritarios para mejorar la Accesibilidad Universal. Otros de los países que consiguieron la distinción de Desing For All Foundation fueron España, Reino Unido, Francia y Finlandia<sup>5</sup>. De tal manera que las medidas adoptadas por el país han

---

<sup>4</sup> CRE Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. En la Constitución de 1998 se les reconoció derechos.

<sup>5</sup> Gordón, Andrea; “Ecuador recibió el Desing For All por Buenas Prácticas en Accesibilidad”, en Diario El Comercio, 7 de abril de 2015, disponible en: <http://www.elcomercio.com/tendencias/ecuador-recibio-desingforall-inclusion-setedis.html>. Si está pensando en hacer uso del mismo, por favor, cite la fuente y haga un enlace hacia la nota original de donde usted ha tomado este contenido. ElComercio.com

Ana Jessenia Arteaga

hecho eco a nivel mundial logrando una mejora significativa para este sector de la sociedad.

Es innegable el hecho de que las personas con discapacidad constituyen uno de los colectivos que mayor discriminación y exclusión ha recibido por parte de la sociedad, lo que genera la existencia de una deuda histórica hacia este grupo que en la actualidad representa aproximadamente mil millones de personas, es decir un 15% de la población mundial<sup>6</sup>. Básicamente se los consideraba como sujetos de beneficencia y caridad. La persona con discapacidad era un enfermo que requería de forma exclusiva atención médica y de rehabilitación; entonces el profesional de la salud era quien tomaba las decisiones y guiaba a la persona con discapacidad y a su familia sobre los aspectos de su desarrollo personal y social<sup>7</sup>.

Muchos son los factores que han provocado el aislamiento laboral hacia este conglomerado humano, los prejuicios, el desconocimiento, los estereotipos impregnados en la mentalidad empresarial sobre aspectos como el nivel de productividad o la relación entre costo beneficio que representa contratar a un trabajador con discapacidad o sin ella, lo que el Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad denomina paradigmas de exclusión<sup>8</sup> cuyo efecto se ve reflejado en los bajos índices de empleo que reflejan las estadísticas.

## **Legislación nacional**

En base a lo expuesto, es necesario conocer como a nivel del Ecuador, se encuentran normados los derechos de este sector de la sociedad, para lo cual plasmo a continuación la normativa pertinente:

### **Constitución de la República del Ecuador**

#### **TÍTULO II: DERECHOS.- Capítulo primero**

---

<sup>6</sup> OMS/Banco mundial (2011) *Informe mundial sobre la discapacidad*, disponible en línea [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf?ua=1](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1), p. 7.

<sup>7</sup> CONADIS (2017), *La década de las discapacidades*, disponible en línea <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/la-decada-de-las-discapacidades/>

<sup>8</sup> Ministerio de Relaciones Laborales/CONADIS (2013), *Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*, disponible en línea [http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas\\_practicas\\_inclusion\\_lab\\_oral.pdf](http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas_practicas_inclusion_lab_oral.pdf), pp. 12-13

Ana Jessenia Arteaga

Principios de aplicación de los derechos:

**Art. 11.-**El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.
2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

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

Sección sexta.- Personas con discapacidad:

**Art. 47.- El Estado garantizará** políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

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

**Art. 48.-** El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

- a.- La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.
- b.- La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Ana Jessenia Arteaga

La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.

## **Código del trabajo**

**Art. 42.- Obligaciones del empleador.**- Son obligaciones del empleador:

**2.** Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;

**33.** 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 el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. (Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006)

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General



Ana Jessenia Arteaga

del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;

35.

Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

Art. 195.3.- Efectos del despido ineficaz.... (inciso 5).. En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades...”

## **TITULO DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Nota: En Título incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 223 de 7 de Marzo del 2006

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

El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en

Ana Jessenia Arteaga

caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional.

Nota: Título y Artículo agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.

Art. ...- De la prevención.- Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.

Art. ...- La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.

### **Ley orgánica de discapacidades**

**Art. 7.-** Persona con deficiencia o condición discapacitante.- Se entiende por persona con deficiencia o condición discapacitante a toda aquella que, presente disminución o supresión temporal de alguna de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales manifestándose en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse, oír y/o ver, comunicarse, o integrarse a las

Ana Jessenia Arteaga

actividades esenciales de la vida diaria limitando el desempeño de sus capacidades; y, en consecuencia el goce y ejercicio pleno de sus derechos.

Art. 12.- Documento habilitante.- La cédula de ciudadanía que acredite la calificación y el registro correspondiente, será documento suficiente para acogerse a los beneficios de la presente Ley; así como, el único documento requerido para todo trámite en los sectores público y privado. El certificado de votación no les será exigido para ningún trámite público o privado.

Art. 48.- Sustitutos.- Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.

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

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

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

Art. 49.- Deducción por inclusión laboral.- Las o 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 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley.

Ana Jessenia Arteaga

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

Art. 52.- Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación.- Las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con la Ley.

Además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con discapacidad.

El permiso por maternidad se ampliará por tres (3) meses adicionales, en el caso del nacimiento de niñas o niños con discapacidad o congénitos graves.

Se prohíbe disminuir la remuneración de la o del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Las y los servidores públicos y las y los empleados privados contratados en jornada de trabajo de ocho (8) horas diarias, que tuvieren bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tendrán derecho a dos (2) horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración del talento humano.

Art. 51.- Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

En el 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.

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

Ana Jessenia Arteaga

Además, para la cesación de funciones por supresión de puestos o por compra de renuncias con indemnización, no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional. (CC. Resolución: 11 de Septiembre del 2018)

## **CONCLUSIONES**

En el caso ecuatoriano, las personas con discapacidad han pasado de ser atendidas a través de un modelo asistencialista enfocado en la salud a un sistema social, centrado en la atención inclusiva de la personas con discapacidad, orientado hacia el desarrollo de sus capacidades individuales y colectivas y la eliminación de las barreras que dificultan su plena participación. Citando a Cayetano Núñez su planteamiento se concreta resituando el problema, trasladándolo desde el individuo hacia su medio ambiente, desde lo individual hacia lo colectivo.

El problema aquí no es ser discapacitado, sino que serlo constituya una desventaja porque socialmente así se quiera. Se está ante el llamado «modelo social» que, contemplado por las normas y directrices internacionales y supranacionales, ha impregnado las normas jurídicas más evolucionadas, aterrizando en la legislación ecuatoriana se podría adicionar que esta evolución obedece también a la incorporación del “sumak kawsay, buen vivir o vivir bien”, que evidentemente influenció (y lo sigue haciendo) en el ordenamiento jurídico, en lo económico y social, que en la búsqueda del estado de bienestar ciudadano pretende corregir las profundas desigualdades que se ven reflejadas en las brechas socioeconómicas que ubican a este grupo de la población en una posición de vulnerabilidad social.

Es necesario insistir en el rol importante que juega la figura del “sumak kawsay, buen vivir o vivir bien”, introducida en la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, generando no solo la ratificación de la política pública y producción normativa en favor de las personas con discapacidad sino la realización de numerosos estudios, análisis y proyectos gubernamentales así como la creación de organismos específicos dedicados a la atención e incorporación socioeconómica de las personas con discapacidad, grupo de la sociedad que fue históricamente

Ana Jessenia Arteaga

desconocido en planes de gobiernos, proyectos, políticas, incluso dentro del marco normativo.

Actualmente en lo que respecta a nuestro ordenamiento jurídico, específicamente en la LOD y su reglamento, se resaltan principios como el de no discriminación, in dubio pro hominem, igualdad de oportunidades, responsabilidad social colectiva, celeridad, eficacia, participación e inclusión, accesibilidad, atención prioritaria, entre otros. Se define el concepto de personas con discapacidad, la obligatoriedad de medidas de acción afirmativa, así como el porcentaje de mínimo de personas con discapacidad que deben obligatoriamente contratar los empleadores públicos y privados. Llama la atención que no se regula sobre el empleo ordinario o el protegido, que si se encuentra reglado en el Código del Trabajo. Todos estos mecanismos que tienen como fin la total inclusión de las personas con discapacidad, inicialmente lograron un incremento en el índice de empleo, pero en la actualidad no demuestran avance significativo.

A nivel del Ecuador son pocos los autores que han escrito sobre el tema de la discapacidad desde la perspectiva del derecho, enfocándose preferentemente en el aspecto social o el impacto en la económica del país, sin embargo de ello hemos encontrado un número considerable de estudios desarrollados por entidades públicas, tesis de grado, artículos académicos publicados en revistas especializadas y ponencias o comunicaciones que tratan el tema basándose principalmente en la legislación, jurisprudencia y en documentos publicados por el gobierno, en donde claramente se aborda el tema, las medidas y resultados de las políticas públicas en beneficio de este colectivo.

## REFERENCIAS CONSULTADAS

1. Cabra De Luna, M. (1998a). La promoción del empleo de las personas con discapacidad: una perspectiva de Derecho Comparado, en La situación del empleo de las personas con discapacidad en España. Propuestas para su reactivación, AA.VV., Escuela Libre Editorial, Madrid.
2. Cabra De Luna, M. (1998b). Un giro en la política de empleo de discapacitados: el Plan CERMI, estado de situación y perspectivas, Conferencia pronunciada en el Seminario "Discapacidad y Mercado Laboral", UIMP- Valencia, 23-27 de noviembre de 1998.

Ana Jessenia Arteaga

3. Cabra De Luna, M. & Farre Moran, J. (1996). Desarrollo normativo referente a las personas con discapacidad desde el 1 de enero de 1995 al 15 de marzo de 1996”, Escuela Libre Editorial, Madrid.
4. CEPAL (2016). Desarrollo social inclusivo: Una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe, en Conferencia Regional sobre Desarrollo Social de América Latina y el Caribe, Lima. P. 180
5. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2017). La Década de las discapacidades. Recuperado de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/la-decada-de-las-discapacidades/>
6. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2013). Agenda Nacional para la igualdad en discapacidades 2013-2017. Recuperado de [http://biblioteca.udla.edu.ec/client/es\\_EC/default/search/detailnonmodal?qu=CONSEJOS&d=ent%3A%2F%2FSD\\_ILS%2F0%2FSD\\_ILS%3A28693%7E%7E0&te=ILS&ps=300](http://biblioteca.udla.edu.ec/client/es_EC/default/search/detailnonmodal?qu=CONSEJOS&d=ent%3A%2F%2FSD_ILS%2F0%2FSD_ILS%3A28693%7E%7E0&te=ILS&ps=300)
7. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2017). Agenda Nacional para la igualdad en discapacidades 2017-2021. Recuperado de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/08/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf>
8. Cordero Gordillo, V. (2011a). Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, Tirant lo Blanch, Valencia. Recuperado de [http://biblioteca.udla.edu.ec/client/es\\_EC/default/search/detailnonmodal/ent:\\$002f\\$002fSD\\_ILS\\$002f0\\$002fSD\\_ILS:25379/one?qu=Cordero+Gordillo%2C+Vanessa&ic=true&te=ILS&ps=300](http://biblioteca.udla.edu.ec/client/es_EC/default/search/detailnonmodal/ent:$002f$002fSD_ILS$002f0$002fSD_ILS:25379/one?qu=Cordero+Gordillo%2C+Vanessa&ic=true&te=ILS&ps=300)
9. Cordero Gordillo, V. (2012b). Régimen jurídico del empleo de las personas con discapacidad, Tirant lo Blanch, Valencia. Recuperado de <https://www.tirant.com/editorial/ebook/regimen-juridico-del-empleo-de-las-personas-con-discapacidad-vanessa-cordero-gordillo-9788490045893>
10. Cordero Gordillo, V. (2008c). Discriminación por asociación con una persona con discapacidad”, en Revista de derecho social, No. 43, págs. 149-161. Recuperado de <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/discriminacion-persona-discapacidad-313939414>
11. Cordero Gordillo, V. (2006d). El concepto de discapacidad a efectos de la Directiva 2000/78/CE comentario a la STJCE de 11 de julio de 2006 (TJCE 2006, 192)”, Aranzadi social, N° 3, 2006, págs. 3066-3074. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2230791>

12. Convención americana sobre derechos humanos suscrita en la conferencia especializada interamericana sobre derechos humanos (b-32). Recuperado de [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)
13. Esteban Legarreta, R. (1995a). El derecho al trabajo de los minusválidos. En Cuadernos Jurídicos, Fontalba, 35, págs. 12-28.
14. Constitución Política de La República del Ecuador, Registro Oficial No. 01 de 11 de agosto de 1998.
15. Constitución Política de La República del Ecuador, Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008.
16. Esteban Legarreta, R. (2003b). Relación laboral ordinaria de las personas con discapacidad. Reserva de empleo y medidas alternativas” en ROMERO RODENAS, María, (Coord.), Trabajo y protección social del discapacitado, Bomarzo, Albacete, págs. 59-93.
17. Esteban Legarreta, R. (2009c). La relación laboral especial. Algunas cuestiones vertebradoras de su régimen jurídico.” En ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo y PEREZ AMOROS, Francisco, La aplicación del derecho del trabajo en los centros especiales de empleo, Tirant lo Blanch, Valencia, págs. 59-93.
18. Esteban Legarreta, R. (2009d). El empleo protegido en España: configuración normativa. Hacia un derecho de la discapacidad”, en Estudios en homenaje a Rafael de Lorenzo, Aranzadi, Madrid, págs. 671-695.
19. Esteban Legarreta, R. (2013e). La estrategia global de empleo de las personas con discapacidad. Un balance crítico tras su finalización”, en Revista de Derecho Social, No. 61, Bomarzo.
20. Esteban Legarreta, R. (2015f). Integración laboral de las personas con discapacidad, en Atención y protección jurídica de la discapacidad, Thomson Reuters-Aranzadi, Madrid, págs. 231 - 278.
21. Goerlich Peset, J. M. (1996a). La invalidez permanente del trabajador como causa de extinción del contrato de trabajo. Tribuna Social, No.61.
22. Goerlich Peset, J. M. (1996b). La protección de la incapacidad: algunos puntos críticos de la doctrina jurisprudencial unificada”, Actualidad Laboral, III.
23. Goerlich Peset, J. M. (1999c). La reforma de la incapacidad permanente, en La reforma de las pensiones de 1997, AA.VV., Marcial Pons, Madrid.



Ana Jessenia Arteaga

24. INEC. (2015). Compendio de Resultados de la Encuesta de Condiciones de Vida ECV 2014 (Noviembre 2013 – Octubre 2014) (dirección de comunicación social).
25. Ministerio de relaciones laborales/CONADIS (2013). Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>
26. Ley No. 2006-28 del Congreso Nacional del Ecuador, publicado en Registro Oficial 198 del 30 de enero de 2006.
27. LOD, Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en Registro Oficial 796 del 25 de septiembre de 2012.
28. R-LOD, Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en Registro Oficial Suplemento 109 del 27 de octubre de 2017.
29. LOSEP, Ley Orgánica del Servicio Público emitida la Asamblea Nacional del Ecuador, publicada en Registro Oficial 294 del 6 de octubre de 2010.
30. Monesterolo Lencioni, G. (2011a). Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano, Universidad Técnica Particular de Loja. Recuperado de <https://biblio.uleam.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=3105>
31. Monesterolo Lencioni, G. (2018b). Instituciones de derecho laboral colectivo herramientas didácticas, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, Quito-Ecuador.
32. Monesterolo Lencioni, G. (2013c). Instituciones de derecho laboral individual herramientas didácticas, Corporación de Estudios y Publicaciones, quinta edición, Quito-Ecuador.
33. Nuñez González, C. (1995a). La discriminación por razón de la minusvalía en el ordenamiento jurídico-laboral estadounidense”, en Revista de Trabajo y Seguridad Social, Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1256706>
34. Nuñez González, C. (1996b). La aplicación de la reserva de empleo para personas con minusvalía. Revista Tribuna Social, No. 68/69.
35. Nuñez González, C. (1999c). La nueva configuración de la reserva de empleo para personas con discapacidad. Revista Actualidad Laboral, No. 1.
36. Nuñez González, C. (2000d). La integración laboral de las personas con discapacidad: régimen jurídico, editorial Escuela Libre, Madrid.

Ana Jessenia Arteaga

37. Nuñez González, C. (2010e). La tutela antidiscriminatoria por razón de la discapacidad en el ordenamiento jurídico laboral”, en María Amparo Ballester Pastor (Coord.): La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español. Ed. Tirant Lo Blanch. 1ª Edición, Valencia, págs. 1-19.
38. Nuñez González, C. (1995f). Trabajo y Derecho en el tiempo presente”, en Arxius de Ciencias Sociales, 2012, ISSN: 1137-7038, págs. 51-64.
39. OIT (2011a). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>
40. OIT (2008b). Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168. Recuperado de <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1528&context=gladnetcollect>
41. OIT (2015c). Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_430938.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf)
42. ONU (1982). Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad. Recuperado de <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/programa-de-accion-mundial-para-las-personas-con-discapacidad-4.html>
43. OMS/Banco Mundial (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. Recuperado de [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf)
44. Palacios, A, & De Lorenzo, R. (2007). Discapacidad, derechos fundamentales y protección constitucional”, en Los Derechos de las personas con discapacidad, AA.VV., Director Javier La Orden, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, págs. 3-125.
45. Pérez Bueno, L. (2013). La configuración jurídica de los ajustes razonables, en AA.VV., 2003-2012: 10 años de legislación sobre discriminación de personas con discapacidad en España, Director Pérez Bueno Luis, Coordinadora Álvarez Ramírez Gloria, colección CERMI, Ed. CINCA, Madrid, págs. 150-183.
46. Rabinovich-Berkman, R. (2006). Principios generales del derecho latinoamericano, Editorial Astrea, Buenos Aires-Argentina.

Ana Jessenia Arteaga

47. Trujillo Vásquez, J. (1973). Derecho del trabajo, Editorial Serie Jurídica Educ manuales, primera edición, Quito, P. 368
48. Valencia, C, & Bernal, M. (2016). Institucionalidad y marco legislativo de la discapacidad en Ecuador, CEPAL, Santiago de Chile. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/39995>
49. Vásquez López, J. (2004a). Derecho Laboral Ecuatoriano, Cevallos editora jurídica, Quito, 2004, P. 332
50. Vásquez López, J. (2017b). Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano, Cevallos editora jurídica, Quito, 2017, P. 388

## REFERENCES CONSULTED

1. Cabra De Luna, M. (1998a). The promotion of employment of people with disabilities: a Comparative Law perspective, in The employment situation of people with disabilities in Spain. Proposals for its reactivation, AA.VV., Escuela Libre Editorial, Madrid.
2. Cabra De Luna, M. (1998b). A turn in the employment policy for disabled people: the CERMI Plan, status and prospects, Conference delivered at the Seminar "Disability and Labor Market", UIMP-Valencia, November 23-27, 1998.
3. Cabra De Luna, M. & Farre Moran, J. (1996). Regulatory development regarding people with disabilities from January 1, 1995 to March 15, 1996 ", Escuela Libre Editorial, Madrid.
4. ECLAC (2016). Inclusive social development: A new generation of policies to overcome poverty and reduce inequality in Latin America and the Caribbean, at the Regional Conference on Social Development in Latin America and the Caribbean, Lima. P. 180
5. National Council for Equal Disabilities (2017). The Decade of Disabilities. Recovered from <https://www.consejodiscapaticudes.gob.ec/la-decada-de-las-discapaticudes/>
6. National Council for Equal Disabilities (2013). National Agenda for equality in disabilities 2013-2017. Retrieved from [http://biblioteca.udla.edu.ec/client/es\\_EC/default/search/detailnonmodal?qu=CONSEJOS&d=ent%3A%2F%2FSD\\_ILS%2F0%2FSD\\_ILS%3A28693%7E%7E0&te=ILS&ps=300](http://biblioteca.udla.edu.ec/client/es_EC/default/search/detailnonmodal?qu=CONSEJOS&d=ent%3A%2F%2FSD_ILS%2F0%2FSD_ILS%3A28693%7E%7E0&te=ILS&ps=300)

Ana Jessenia Arteaga

7. National Council for Equal Disabilities (2017). National Agenda for equality in disabilities 2017-2021. Recovered from <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/08/Agenda-Nacional-para-Discapititudes.pdf>
8. Cordero Gordillo, V. (2011a). Equality and non-discrimination of people with disabilities in the labor market, Tirant lo Blanch, Valencia. Retrieved from [http://biblioteca.udla.edu.ec/client/es\\_EC/default/search/detailnonmodal/ent:\\$002f\\$002fSD\\_ILS\\$002f0\\$002fSD\\_ILS:25379/one?qu=Cordero+Gordillo%2C+Vanessa&ic=true&te=ILS&ps=300](http://biblioteca.udla.edu.ec/client/es_EC/default/search/detailnonmodal/ent:$002f$002fSD_ILS$002f0$002fSD_ILS:25379/one?qu=Cordero+Gordillo%2C+Vanessa&ic=true&te=ILS&ps=300)
9. Cordero Gordillo, V. (2012b). Legal regime of employment of persons with disabilities, Tirant lo Blanch, Valencia. Recovered from <https://www.tirant.com/editorial/ebook/regimen-juridico-del-empleo-de-las-personas-con-discapacidad-vanessa-cordero-gordillo-9788490045893>
10. Cordero Gordillo, V. (2008c). Discrimination by association with a person with disabilities ", in Social Law Review, No. 43, p. 149-161. Recovered from <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/discriminacion-persona-discapacidad-313939414>
11. Lamb Gordillo, V. (2006d). The concept of disability for the purposes of Directive 2000/78 / EC comment to the STJCE of July 11, 2006 (ECJ 2006, 192) ", Social Aranzadi, No. 3, 2006, p. 3066-3074. Recovered from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2230791>
12. American Convention on Human Rights signed at the Inter-American Specialized Conference on Human Rights (b-32). Recovered from [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)
13. Esteban Legarreta, R. (1995a). The right to work for the disabled. In Legal Notebooks, Fontalba, 35, p. 12-28.
14. Political Constitution of the Republic of Ecuador, Official Registry No. 01 of August 11, 1998.
15. Political Constitution of the Republic of Ecuador, Official Registry No. 449 of October 20, 2008.
16. Esteban Legarreta, R. (2003b). Ordinary employment relationship of people with disabilities. Reserve of employment and alternative measures "in ROMERO RODENAS, María, (Coord.), Work and social protection of the disabled, Bomarzo, Albacete, p. 59-93.
17. Esteban Legarreta, R. (2009c). The special employment relationship. Some backbone issues of its legal regime. "In ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo and

Ana Jessenia Arteaga

PEREZ AMOROS, Francisco, The application of labor law in special employment centers, Tirant lo Blanch, Valencia, p. 59-93.

18. Esteban Legarreta, R. (2009d). Protected employment in Spain: normative configuration. Towards a right of disability ", in Studies in tribute to Rafael de Lorenzo, Aranzadi, Madrid, p. 671-695.
19. Esteban Legarreta, R. (2013e). The global employment strategy of people with disabilities. A critical balance after its completion ", in Social Law Magazine, No. 61, Bomarzo.
20. Esteban Legarreta, R. (2015f). Labor integration of people with disabilities, in Care and legal protection of disability, Thomson Reuters-Aranzadi, Madrid, p. 231-278.
21. Goerlich Peset, J. M. (1996a). The permanent disability of the worker as a cause of termination of the employment contract. Social Tribune, No.61.
22. Goerlich Peset, J. M. (1996b). The protection of disability: some critical points of the unified jurisprudential doctrine ", Labor News, III.
23. Goerlich Peset, J. M. (1999c). The reform of permanent disability, in The pension reform of 1997, AA.VV., Marcial Pons, Madrid.
24. INEC. (2015). Summary of Results of the ECV 2014 Living Conditions Survey (November 2013 - October 2014) (social communication address).
25. Ministry of Labor Relations / CONADIS (2013). Manual of Good Practices for Labor Inclusion of Persons with Disabilities. Retrieved from <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>
26. Law No. 2006-28 of the National Congress of Ecuador, published in Official Registry 198 of January 30, 2006.
27. LOD, Organic Law on Disabilities, published in Official Registry 796 of September 25, 2012.
28. R-LOD, Regulation to the Organic Law on Disabilities, published in Official Supplement Register 109 of October 27, 2017.
29. LOSEP, Organic Law of the Public Service issued by the National Assembly of Ecuador, published in Official Registry 294 of October 6, 2010.
30. Monesterolo Lencioni, G. (2011a). Ecuadorian Labor Law Course, Private Technical University of Loja. Recovered from <https://biblio.uleam.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=3105>

31. Monesterolo Lencioni, G. (2018b). Institutions of collective labor law teaching tools, Corporation for Studies and Publications, first edition, Quito-Ecuador.
32. Monesterolo Lencioni, G. (2013c). Individual labor law institutions teaching tools, Corporation for Studies and Publications, fifth edition, Quito-Ecuador.
33. Nuñez González, C. (1995a). Discrimination on the grounds of disability in the US legal-labor system ", in the Journal of Labor and Social Security, Recovered from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1256706>
34. Nuñez González, C. (1996b). The application of the job reservation for people with disabilities. Social Tribune Magazine, No. 68/69.
35. Nuñez González, C. (1999c). The new configuration of the employment reserve for people with disabilities. Labor News Magazine, No. 1.
36. Nuñez González, C. (2000d). The labor integration of people with disabilities: legal regime, Editorial Libre School, Madrid.
37. Nuñez González, C. (2010e). The anti-discrimination guardianship due to disability in the labor legal system ", in María Amparo Ballester Pastor (Coord.): The transposition of the community anti-discrimination principle into the Spanish labor legal system. Ed. Tirant Lo Blanch. 1st Edition, Valencia, p. 1-19.
38. Nuñez González, C. (1995f). Work and Law in the present tense ", in Arxius of Social Sciences, 2012, ISSN: 1137-7038, p. 51-64.
39. ILO (2011a). ILO declaration on fundamental principles and rights at work. Recovered from <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>
40. ILO (2008b). Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention No. 159, and Recommendation no. 168. Retrieved from <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1528&context=gladnetcollect>
41. ILO (2015c). Decent work for people with disabilities: promoting rights in the global development agenda. Retrieved from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_430938.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf)
42. UN (1982). Global Program of Action for People with Disabilities. Recovered from <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/programa-de-accion-mundial-para-las-personas-con-discapacidad-4.html>

Ana Jessenia Arteaga

43. WHO / World Bank (2011). World report on disability. Recovered from [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf)
44. Palacios, A, & De Lorenzo, R. (2007). Disability, fundamental rights and constitutional protection ", in The Rights of Persons with Disabilities, AA.VV., Director Javier La Orden, General Council of the Judiciary, Madrid, p. 3-125.
45. Pérez Bueno, L. (2013). The legal configuration of reasonable adjustments, in AA.VV., 2003-2012: 10 years of legislation on discrimination against persons with disabilities in Spain, Director Pérez Bueno Luis, Coordinator Álvarez Ramírez Gloria, CERMI collection, Ed. CINCA, Madrid, P. 150-183.
46. Rabinovich-Berkman, R. (2006). General principles of Latin American law, Editorial Astrea, Buenos Aires-Argentina.
47. Trujillo Vásquez, J. (1973). Labor Law, Editorial Educ Manuales Legal Series, first edition, Quito, P. 368
48. Valencia, C, & Bernal, M. (2016). Institutionalidad and legislative framework of disability in Ecuador, ECLAC, Santiago, Chile. Recovered from <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/39995>
49. Vásquez López, J. (2004a). Ecuadorian Labor Law, Cevallos legal editor, Quito, 2004, P. 332
50. Vásquez López, J. (2017b). New Ecuadorian Labor Law, Cevallos legal editor, Quito, 2017, P. 388